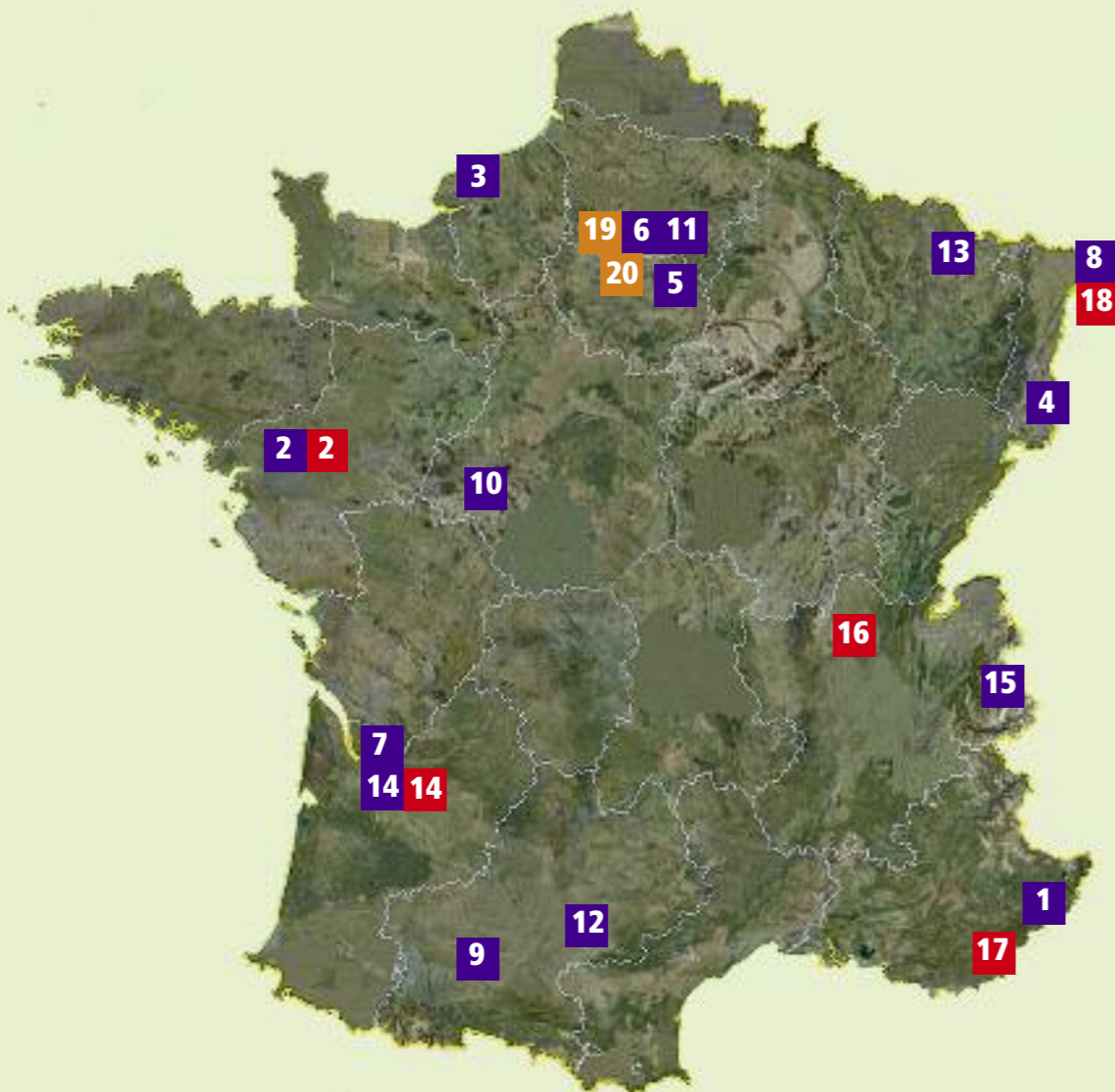


VOS CONTACTS AU SNAAF

■ COMMISSION EXÉCUTIVE ■ CORRESPONDANTS RÉGIONAUX ■ SALARIÉS



- | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 1

Jean-Luc BAILET
jeanluc.bailet@neuf.fr
NICE | 2

Paule BARON
paule.cadours-baron@wanadoo.fr
NANTES | 3

Alain BELSŒUR
alain.belsoeur@lfp.fr
LE HAVRE | 4

Daniel BOURGEOIS
daniel.bourgeois@estvideo.fr
MULHOUSE | 5

Henri CAMOUS
hcamous10@hotmail.fr
CRÉTEIL | 6

Pierre CIBOT
pierre.cibot@paris-idf.fff.fr
PARIS | 7

Jean-Pierre FAGE
jeanpierrepage@voila.fr
BORDEAUX |
| 8

Jean-Luc FOURNIER
jlf@asp-presse.fr
STRASBOURG | 9

Christophe GENIEZ
direction@ligue-midi-pyrenees-foot.fff.fr
TOULOUSE | 10

François GEORGET
georget@neuf.fr
TOURS | 11

Anne-Marie LOZACHMEUR
amlozac@yahoo.fr
PARIS | 12

Alain PLET
a.plet@orange.fr
RODEZ | 13

Patrick RAZUREL
prazurel@fcmetz.com
METZ | 14

Philippe TERMENIÈRE
ptemenier@numericable.fr
METZ |
| 15

Pierre WANTIEZ
pierre.wantiez@free.fr
GRENOBLE | 16

Frédéric BOUTEILLE
famille.bouteille@free.fr
RHÔNE-ALPES | 17

Gilbert CHAMONAL
gilbert.chamonal@orange.fr
CÔTE D'AZUR | 18

Serge OCHS
sergetop@estvideo.fr
ALSACE | 19

Thierry BRISSET
thierrybrisset.snaaf@orange.fr
DIRECTEUR DU SNAAF | 20

Michel CAUZIC
secretariat.snaaf@orange.fr
CHARGÉ DU DÉVELOPPEMENT | |

www.snaaf.fr

SNAAF Infos

N° 30 - NOUVELLE FORMULE - Automne 2009

La Lettre des Administratifs et Assimilés du Football Français - www.snaaf.fr

Dialoguer pour avancer

La valeur du point de référence fixant la rémunération brute mensuelle des salariés relevant de la Convention Collective des Personnels Administratifs et Assimilés du Football (CCPAAF) a été réévaluée de 1 % au 1er juillet de la saison en cours, et pour l'ensemble de la durée de celle-ci.

Cette disposition a résulté d'un accord pris avec les employeurs, par dérogation à la pratique constante qui consistait à augmenter, certes de manière souvent infinitésimale, cette même valeur du point chaque trimestre.

L'effet psychologique était agréable, et, selon certains de nos mandants, il est regretté.

Nous reprendrons la discussion sur ce sujet, avec nos interlocuteurs employeurs, au début de l'année prochaine. Sans, en aucun cas, anticiper sur ce qu'il résultera de ces discussions, je relèverais deux éléments qui me semblent intéressants dans cette décision :

- En fixant une valeur du point sur l'ensemble d'une saison sportive, la CCPAAF rejoint une pratique existante, de longue date, chez les autres salariés du football et, surtout, permet aux organismes employeurs de maîtriser leur budget prévisionnel de la saison considérée.

- En bénéficiant d'un taux d'augmentation à effet du premier jour de la saison, les salariés voient leur rémunération améliorée sur la durée des douze mois, système avantageux par rapport à un fractionnement trimestriel.

Nous verrons ce qu'il adviendra du futur, après examen des conséquences de cette nouvelle donne. Ce qui est, par contre, indéniable, est que la rémunération des personnels administratifs et assimilés doit, nécessairement, être régulièrement améliorée et tout recul sur ce point serait inacceptable.

«Le Monde» soulignait, voici quelques semaines, que le «SMT» (Salaire Moyen par Tête) a reculé ces derniers mois du fait, notamment, « de la baisse des primes et des heures supplémentaires ». Ce constat est un cruel camouflet aux tenants de la seule progression salariale qualitative « au mérite » ou quantitative « au temps passé ». Non, la négociation collective du taux d'augmentation des salaires n'est pas obsolète. Elle est, au contraire, vitale, plus encore en ces temps d'incertitudes conjoncturelles.



Où la qualité d'un dialogue social fondé sur le respect mutuel et le sens de l'intérêt général s'impose pour essentiel. Le S.N.A.A.F., plus que jamais, y concourra, avec conviction, et ambition.

Alain Belsœur
Président du SNAAF

Le sommaire

Dossier Formation

**Un droit,
tout au long
de la vie
professionnelle**

DIF, CIF, VAE... tout est dans notre dossier

pages 2 à 4

Entretien

**Christophe
Arrix
ex-salarié
du Pau FC**

Un exemple significatif : ou comment, grâce au SNAAF, un salarié du football français parvient à faire valoir ses droits et à ... rebondir.

pages 5 - 6

et aussi...

**Tout sur l'AG du
SNAAF, la valeur du
point, vos contacts
dans toute la
France...**

FORMATION

UN DROIT, tout au long de la vie professionnelle

A l'heure où la FFF vient d'ouvrir son Institut de Formation, chaque salarié se doit de bien connaître ses droits en la matière et d'exploiter au maximum l'ensemble des possibilités qui lui sont offertes.

L'essentiel des opportunités de formation repose sur trois dispositifs parfaitement régulés par l'ensemble des lois et décrets du droit du travail en vigueur dans notre pays : le Droit Individuel à la Formation (DIF), le Congé Individuel de Formation (CIF) et la Validation des Acquis par l'Expérience (VAE).

Le DIF

Qu'est-ce que le DIF ?

Depuis la loi de mai 2004 sur la formation, chaque année, les salariés justifiant d'un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient de 20 heures de formation cumulables sur 6 ans, au titre du DIF (droit individuel à la formation). Au-delà, s'il n'est pas utilisé, le DIF reste plafonné à 120 heures.

Qui peut en bénéficier ?

Tous les salariés du secteur privé peuvent prétendre au DIF, qu'ils soient en CDI, en CDD, intérimaires, à temps complet ou à temps partiel.

- Vous êtes salarié en CDI, vous devez justifier d'une année d'ancienneté dans l'entreprise. En cas de temps partiel, le calcul du DIF s'effectue en fonction du nombre d'heures effectuées.

Chaque année, votre entreprise doit vous informer par écrit de vos droits acquis. Si vous désirez en profiter, c'est à vous d'en faire la demande par écrit auprès de votre supérieur hiérarchique.

- Vous êtes en CDD, vous pouvez en profiter après quatre mois de présence dans l'entreprise (consécutifs ou non) au cours des douze derniers mois. Le montant des heures est alors calculé au prorata temporis.

Quel est votre montant d'heures de DIF disponibles en 2009 ?

- Vous êtes arrivé dans l'entreprise avant 2004 :

- pour l'année 2004, vous avez acquis 14 heures de DIF
- Au-delà de 2004 jusqu'à 2009, vous avez acquis 20 heures par année d'ancienneté, à partir de 2005.

Si vous n'avez pas utilisé votre DIF, vous avez donc droit à 114 heures de DIF en 2009.

- Vous êtes arrivé dans l'entreprise après 2004 :

- Vous bénéficiez de **20 heures par année complète.**

Si vous êtes arrivé par exemple le 1/1/2006, vous avez 60 heures de DIF utilisables en 2009.

- Vous êtes arrivé en cours d'année 2009

Le nombre d'heures de DIF acquises l'année de votre arrivée est proportionnel au nombre de mois de présence sur l'année.

Exemple : Vous êtes arrivé le 1er mai 2007
 DIF acquis en 2007 = $(8 \times 20) \div 12 = 14$ heures

+ 1 année complète (2008) = 20 heures
Vous avez donc 34 heures de DIF utilisables en 2009.

En résumé, pour un montant d'heures de DIF de 20 heures par an, dès la première année :

Années d'ancienneté en 2009	Nombre maximum d'heures utilisables en 2010
6	120
5	100
4	80
3	60
2	40
1	20



Les bonnes questions qu'il faut se poser. Et les réponses...

À quoi peut-on se former ?

Le DIF peut être utilisé pour renforcer ses compétences, se perfectionner dans son emploi, ou accompagner un projet professionnel. Il peut donc s'agir d'une formation liée à votre cœur d'activité, ou au métier vers lequel vous souhaitez évoluer à moyen terme.

Quand la formation se déroule-t-elle ?

Le DIF se déroule en principe en dehors du temps de travail, le soir ou pendant ses RTT (réduction du temps de travail). Dans ce cas, votre entreprise vous verse une allocation formation équivalant à 50 % de votre salaire horaire net par heure de DIF (en plus de votre rémunération). Toutefois, certains accords particuliers peuvent permettre de se former en tout ou partie pendant son temps de travail. Dans ce cas, vous percevez normalement votre salaire. Nous sommes évidemment là dans un cas de figure qui doit être négocié avec votre employeur.

La formation est-elle garantie ?

NON. Celle-ci ne peut se réaliser qu'avec l'accord de votre employeur, qui la prend en charge sur son budget formation.

Quels sont les bons arguments pour convaincre votre employeur ?

Mieux vaut miser sur une formation susceptible d'intéresser votre entreprise, en fonction de ses projets et de ses besoins. Elle peut avoir prévu des stages prioritaires au titre du DIF (en fonction de ses impératifs propres). Dans ce cas, faites une demande qui entre dans ce cadre, elle aura plus de chance d'être acceptée. À défaut, inspirez-vous des thèmes inscrits au plan de formation ou des formations DIF dites « prioritaires » dans les accords internes du secteur du football. L'Institut de Formation de la FFF publiera prochainement un catalogue des formations disponibles. Il est évident que si l'une d'elles vous intéresse, cela permettra à votre employeur de bénéficier d'aides financières et il accèdera alors sans doute plus facilement à votre requête.

Comment faire sa demande ?

Vous devez confirmer votre intention par écrit, via un formulaire interne spécifique s'il existe, une remise en mains propres ou une lettre libre en recommandé avec AR (accusé



agence strasbourgeoise de presse

jlf@asp-presse.fr

pour vous, comme pour le SNAAF

**nous concevons, nous rédigeons,
 nous mettons en page et imprimons
 VOTRE PUBLICATION**



Le SNAAF soutient la candidature de la France pour organiser l'Euro 2016.

Vous aussi, vous pouvez cliquer sur

<http://www.fff.fr/euro2016/>

et indiquer votre e-mail

pour recevoir l'actualité de la candidature française.

Infos

La valeur du point

La valeur du point de la saison 2009-2010 s'élève à 3,95 €

Calcul exceptionnel-Commission Nationale Paritaire du 6 mai 2009.

Les délégués du personnel

Qui peut être délégué du personnel ?

Sont éligibles, les personnes âgées de 18 ans accomplis, et ayant travaillé de façon continue ou discontinue dans la même entreprise depuis douze mois au moins. Ainsi toute personne répondant aux critères énoncés peut devenir délégué du personnel.

Comment se faire élire ?

La CCPAAF dispose, dans son article 9, que dans tout établissement comprenant au moins sept salariés, des délégués du personnel soient élus. L'élection n'est obligatoire que si le seuil est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes (article L. 2312-2). Le calcul des effectifs doit être fait au mois, et non en opérant une moyenne pour chacune des trois années (Cass.soc 17 décembre 1984).

L'employeur informe tous les 4 ans le personnel par affichage de l'organisation des élections (article L. 2314-2). Le protocole d'accord électoral doit être signé par l'employeur et les syndicats intéressés à l'élection. Il revient à l'employeur d'organiser les élections.

Tout salarié, en l'absence de délégué du personnel, peut demander à ce que soient organisées les élections, l'employeur a un mois pour y

remédier à partir du jour de la réception de la demande (article L. 2314-4).

L'élection :

Le scrutin est à 2 tours, à représentation proportionnelle à plus forte moyenne, le premier est réservé aux personnes représentants des organisations syndicales. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits il est procédé à un deuxième tour, où il est possible de voter pour des listes non affiliées aux syndicats.

Ainsi toutes les personnes éligibles peuvent se présenter, et demander à ce que les élections aient lieu. Se présenter dans une liste associée à un syndicat permet d'être élu dès le premier tour, et donc de s'assurer l'obtention de la délégation.

Pour combien de temps ?

Les délégués du personnel sont élus pour quatre ans. Leur mandat est renouvelable (article L. 2314-26). Ils sont accompagnés d'un suppléant. Le mandat prend fin par le décès, la démission, la rupture du contrat ou la perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Les délégués du personnel ont pour mission (article L. 2313-1) :

1° De présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;

2° De saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

De plus dans les établissements de 50 salariés et plus, dépourvus de comité d'entreprise ou de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le délégué du personnel a de multi-

ples missions (article L. 2313-13 et suivant). Il est l'interlocuteur privilégié de l'inspection du travail à laquelle il peut soumettre toutes questions relatives au droit du travail.

Enfin il dispose de moyens permettant d'exercer sa mission

Ainsi c'est au délégué du personnel de s'assurer que tous les droits des salariés de l'établissement sont bien respectés, il est la voix de ceux-ci.

Les moyens d'actions

Les délégués du personnel disposent d'un crédit mensuel d'heures pour exercer leur mission : 2 heures par mois dans les entreprises de moins de 10 salariés,

- 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés,

- 15 heures par mois quand il y a 50 salariés et plus (article L. 2315-1).

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail. Ces heures peuvent être prises aussi bien pendant qu'en dehors des heures de travail (Cass.soc 23 octobre 1958). Lorsqu'elles sont prises en dehors de l'horaire de travail en raison des nécessités du mandat, les heures de délégation doivent être payées comme des heures supplémentaires (Cass.soc 12 février 1991).

Ils disposent d'un droit à s'entretenir avec l'employeur : les délégués du personnel sont reçus collectivement par l'employeur au moins une fois par mois. En cas d'urgence, ils sont reçus sur leur demande.

Retrouvez sur www.snaaf.fr l'ensemble des informations relatives aux délégués du personnel.

Sur la page d'accueil, cliquez sur "fiches informations": 3 fiches distinctes vous disent tout... ■

pas compte de mon ancienneté, du 13ème mois, de l'actualisation du point, et j'en passe... Moi qui avais un rapport de confiance absolu avec le président de ce club, j'ai alors réalisé la valeur du vieil adage : Trop bon, trop con ! Après que Thierry Brisset ait tout calculé, j'ai attendu la fin de mon préavis pour faire valoir mes droits. Ma confiance était trahie, je ne voulais plus avoir à collaborer avec mon employeur. En août 2008, j'ai envoyé un courrier recommandé avec accusé de réception pour faire valoir mes droits, c'est à dire plus de 26 000 euros, selon les dispositions de la convention collective. Un courrier du club, en réponse, indiquait qu'il n'appliquait pas cette convention collective ! Absurde et surtout, illégal ! Cette convention collective était parfaitement connue des dirigeants du club mais la secrétaire la tenait soigneusement cachée dans un tiroir fermé à clé ! Devant la réaction du club, j'ai fini par saisir, sur les conseils du SNAAF, la Commission Nationale Paritaire de Conciliation de la FFF où, en compagnie de Thierry Brisset, j'ai été reçu en novembre 2008. Avant l'audition, le président du club s'est comporté lamentablement, menaçant même le directeur du SNAAF après avoir tenté un véritable chantage affectif auprès de moi. La Commission a pris bonne note de tout le dossier et son président a expliqué à mon employeur qu'il avait complètement tort de ne pas appliquer les dispositions de la convention collective. Cette tentative de conciliation a échoué et le club m'a envoyé un courrier le 12 décembre suivant pour me préciser qu'il restait sur ses positions mais me proposait quand même 5000 euros pour "m'éviter les aléas d'une procédure judiciaire". On naviguait vraiment dans le n'importe quoi..."

Les Prud'Hommes, pour finir...

Après plusieurs échanges de courriers et constatant que le Pau FC contestait toujours la Convention Collective des Personnels Administratifs et Assimilés, Christophe Arrix s'est résolu à assigner son ex-employeur devant le tribunal des Prud'Hommes. La traditionnelle réunion de conciliation a eu lieu en avril de cette année. La présence d'un actionnaire du Pau FC s'est soldée par une nouvelle proposition : 6000 euros, cette fois-ci, bien

évidemment refusée par Christophe Arrix. Devant la détermination de son ex-salarié, le Pau FC s'engage alors dans une succession de tractations au téléphone dans les couloirs même du tribunal, à l'issue desquelles le compteur monte à 12 000 euros ! Mais Christophe Arrix reste ferme et ne cède pas ! Constatant l'absence de conciliation, le tribunal des Prud'Hommes fixe la convocation pour le jugement au 24 octobre suivant. Christophe Arrix confie alors à l'actionnaire représentant le club: "Si cela va à son terme, vous perdrez plus de 26 000 euros. Je vous propose 14 000 euros, et j'arrête tout..."

Le club cède et les deux parties conviennent enfin d'un accord à l'amiable sur cette base.

Le soutien du SNAAF

Entretiens, complètement écoeuré par ces pratiques, Christophe a pu mesurer concrètement l'ampleur du harcèlement dont il a fait l'objet : "Tout cela, et surtout le chantage à l'affectif dont j'ai été victime, m'a vraiment nuit, y compris sur ma santé puisque j'ai perdu 10 kg simplement à cause de ce harcèlement. Aujourd'hui, je mesure bien l'importance du soutien du SNAAF. Cette aide a été très précieuse et m'a même permis de me libérer en me redonnant un moral d'enfer et en me permettant de tourner la page du football. En septembre 2008, j'ai créé une société de commercialisation de produits liés au développement durable et au photovoltaïque. Les débuts ont été difficiles et heureusement, le versement par mensualités des 14 000 euros négociés est venu m'aider dans mon projet. Un an plus tard, la société marche bien, j'en suis très heureux et du coup, un bébé est programmé avec mon amie pour le printemps à venir !

Je ne suis plus dans le football mais je vais continuer à cotiser au SNAAF car, je le répète, l'aide du syndicat a vraiment été déterminante pour que mes droits soient reconnus mais surtout, pour que mon moral ne faiblisse pas. Je tenais simplement à témoigner de tout ça pour les lecteurs de SNAAF Infos."

Comme pour Christophe Arrix, le SNAAF gère ainsi plusieurs dizaines de dossiers par an. Avec le SNAAF, vous n'êtes pas seul ! ■



ADHÉRENTS DU SNAAF

Venez participer à L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE VOTRE SYNDICAT

**JEUDI
10 DÉCEMBRE
à 14 heures**

**LIGUE
DE FOOTBALL
DE PARIS
5, place de Valois
75001 PARIS**

Accès :
**Métro Palais Royal
(lignes 1 et 7)**

de réception). Votre employeur dispose d'un mois pour vous répondre. **Passé ce délai, l'absence de réponse vaut acceptation.**

Que faire en cas de refus ?

Vous pouvez réitérer votre demande sans délai. Mais le mieux est de prendre le temps d'identifier les motifs de refus. Si votre dossier est rejeté pendant deux années civiles consécutives, vous pouvez vous adresser à l'organisme gestionnaire des fonds du DIF (congé individuel de formation) dont dépend votre entreprise. Une commission spéciale peut décider de financer votre formation, en fonction de ses priorités de prise en charge.

Le CIF

Qu'est-ce que le CIF ?

Ce dispositif permet de suivre pendant un an à temps plein ou mille deux cents heures à temps partiel une formation de son choix, à son initiative, et pendant le temps de travail. **Il garantit en outre de retrouver son poste (ou un équivalent) à son issue.**

Qui peut en bénéficier ?

Tous les salariés du secteur privé peuvent prétendre au CIF, qu'ils soient en CDI, en CDD, intérimaires, à temps complet ou à temps partiel.

- **Vous êtes salarié en CDI**, vous devez avoir exercé une activité salariée durant vingt-quatre mois, consécutifs ou non, dont douze dans l'entreprise qui vous emploie au moment de votre demande.

- **Vous êtes en CDD**, vous devez avoir travaillé pendant vingt-quatre mois, consécutifs ou non, au cours des cinq dernières années, dont au moins quatre mois au cours des douze derniers mois.

Qui finance le CIF ?

Si votre demande est acceptée, l'organisme financeur prendra en charge entre 80 % et 90 % de votre salaire (et jusqu'à 100 % si celui-ci est inférieur à deux fois le SMIC). Il peut aussi vous rembourser les frais de formation, de transport et d'hébergement, dans leur intégralité ou en partie, selon des règles qu'il a déterminées.

De son côté, votre employeur peut décider de financer (ou non) la rémunération et les frais restants.

Les bonnes questions qu'il faut se poser. Et les réponses...

Important : la demande d'un congé indivi-

duel de formation doit se préparer très méticuleusement : vous devez tout d'abord définir précisément vos objectifs ainsi que vos motivations. Pour ce faire, vous pouvez recourir à un bilan de compétences. Celui-ci vous permettra de faire le point et de souligner toutes vos potentialités.

Après avoir clarifié vos besoins, le choix de la formation s'impose. Sélectionnez un ou plusieurs organismes afin de les comparer. De nombreux relais peuvent aussi vous renseigner et vous guider dans votre démarche. Un organisme de formation digne de ce nom dispose de conseillers aptes à vous aider à bâtir un plan de formation.

Comment faire sa demande ?

Vous devez transmettre une demande écrite d'autorisation d'absence à votre employeur (au moins 60 jours avant le début d'un stage de six mois, au moins 120 jours avant le début d'un stage plus long).

Vous devez obligatoirement mentionner dans cette demande :

- l'intitulé exact de la formation choisie
- la date de début de la formation
- sa durée et son rythme
- l'organisme de formation.

Votre employeur peut-il refuser ?

Votre employeur doit obligatoirement vous répondre dans les 30 jours suivant votre demande. S'il ne peut s'opposer à votre départ en formation, il peut cependant demander un report (de neuf mois au maximum), pour raisons de service expressément signifiées.

Comment établir sa demande de financement ?

Une fois l'autorisation d'absence obtenue, vous devez adresser un dossier de demande de financement auprès de l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du CIF dont dépend votre entreprise (l'Institut de formation de la FFF, par exemple). Vous devrez joindre au dossier l'autorisation d'absence de l'employeur et une lettre de motivation. Chaque organisme possède ses propres critères et surtout ses priorités (reconversion, acquisition d'une certification...) pour l'octroi d'un CIF. Par exemple, les formations débouchant sur une qualification reconnue par un titre homologué, un diplôme ou une convention collective peuvent être considérées comme prioritaires.

Renseignez-vous, sur Internet par exemple, sur la procédure, les délais et les éléments indispensables au dossier (photocopies des bulletins de salaires, programme de formation...).



Généralement, il convient d'envoyer le dossier complet au plus tard trois mois avant le début de la formation. Attention ! Les budgets des organismes de formation ne sont pas inépuisables. En dehors des priorités identifiées (elles peuvent varier d'une année sur l'autre), les budgets de formation sont accordés au fur et à mesure de la prise en compte des dossiers des demandeurs et de l'élaboration et de la mise sur pied des stages effectifs. Mais quand le budget est consommé, le programme des formations est gelé et les demandeurs ultérieurs doivent tout simplement attendre le début de l'année suivante...

Quid de cet avantage du retour garanti à l'emploi après le CIF ?

Il est certes garanti par la loi, mais pas forcément sur le même poste occupé par le salarié qui a bénéficié du CIF. L'employeur n'est en aucun cas tenu de proposer une promotion ou d'augmenter le salaire à l'issue du congé de formation.

Rien n'empêche cependant, dans le cas d'un intérêt mutuel constaté en amont de la formation, que le salarié négocie directement l'un ou l'autre de ses dispositions avec son employeur. A faire confirmer bien évidemment par écrit...

La VAE

Dernier volet de notre dossier Formation, la Validation des Acquis par l'Expérience (VAE). C'est sans doute la démarche la plus délicate à mettre en œuvre ; généralement, les salariés intéressés ne savent pas vraiment "par quel bout s'y prendre".

Le point essentiel : un minimum de trois ans d'exercice professionnel dans le domaine d'un diplôme visé est requis pour prétendre à l'obtention du diplôme. Quelqu'en soit le niveau...

Voici les étapes principales.

1. Recueillir l'information : pour ce faire, il faut consulter les organismes valideurs et se rendre à l'une ou l'autre des réunions régulières qu'ils organisent.

2. Constituer un dossier détaillé sur la



dr

base des formations que vous avez déjà suivies, les diplômes obtenus et votre parcours professionnel. Ce "super CV" constituera le socle de votre démarche.

3. Etre accompagné dans votre démarche par un organisme valideur ou un prestataire extérieur qui vous guidera "pas à pas" et vous permettra d'être efficace et rationnel.

4. La constitution du dossier de candidature proprement dit : là, entre la description précise des missions menées lors de vos différents emplois, la réunion de l'ensemble des pièces justificatives, les évolutions de votre carrière antérieures, etc..., le cheminement est long car vous avez tout intérêt, à ce stade, à être précis et exhaustif.

5. Le passage devant le jury d'octroi est l'étape capitale. On ne vous interrogera pas sur vos connaissances techniques ou intellectuelles mais on cherchera à en savoir plus sur la pratique de votre métier. Le tout afin de déceler dans le parcours présenté par le candidat d'éventuelles "optimisations" voire des tricheries.

6. La validation : si elle est totale, le diplôme afférent vous est délivré immédiatement. Si elle n'est que partielle, vous disposerez ensuite de cinq ans pour obtenir les modules manquants. Pour le cas où le diplôme visé est du niveau de l'enseignement secondaire, vous serez tenu de suivre des formations et passer l'examen. Pour les diplômes de l'enseignement supérieur, les jurys d'octroi, très souvent, prescrivent des solutions précises : exercer une nouvelle activité professionnelle, rédiger un mémoire, voire rencontrer d'anciens diplômés...

Dans tous les cas, l'organisme payeur rythme le parcours de la VAE : sachez qu'il vous faudra vous plier à ses prescriptions et ses décisions. ■

L'Institut de Formation de la FFF Quid des administratifs et assimilés ?

Créé officiellement le 1er juillet dernier, l'Institut de Formation de la FFF va bientôt faire paraître sa première offre de formations, regroupées au sein d'un catalogue. Les administratifs et assimilés pourront-ils bénéficier de son concours ?

La création de l'Institut de Formation de la Fédération Française de Football a fait l'objet d'un long dossier publié dans les colonnes du numéro 12 du magazine de la FFF, Foot Mag.

Il s'appuie sur une entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (EURL) dont la FFF est l'associée unique. Son gérant n'est autre que Christian Teinturier, par ailleurs vice-président de la FFF. Ce montage juridique permet à l'Institut de bénéficier d'une autonomie juridique et donc, d'être habilité à dispenser des sessions de formation financées par les cotisations sur salaires, comme le prévoit la loi.

Le budget de l'Institut est donc constitué de la somme qui, chaque saison, est consacrée par la Fédération au secteur de la formation. Il est prévu également que la nouvelle structure parte à la chasse de "sources supplémentaires de financement".

Les formateurs issus du football (DTN, DNA, LFA, etc...) seront sollicités par l'Institut pour encadrer les formations, appuyés par des "intervenants extérieurs". Les formations auront essentiellement lieu au siège de la FFF ou à Clairefontaine en ce qui concerne l'enseignement du football et de l'arbitrage.

Beaucoup d'attentes pour des besoins criants

Deux chiffres imposants, publiés par Foot Mag, résument à eux seuls les enjeux et les attentes. 78 641 dirigeants, éducateurs, arbitres, permanents ou bénévoles ont été formés dans les ligues et les districts lors de la saison dernière. Et, dans le même temps, ce sont 2 216 223 euros qui ont été consacrés aux actions de formation au sein de ces mêmes ligues et districts.



Marie Barsacq

Interrogée par nos soins, Marie Barsacq, la directrice de l'Institut, a confirmé "la sortie prochaine de l'offre globale de formation, sous la forme d'un catalogue qui sera disponible au courant de ce mois de novembre, puis abondamment distribué dans toute la France."

Nous l'avons questionnée sur le contenu de cette offre. "Les offres de formations correspondront aux axes de formation jugés prioritaires par la FFF." Et Marie Barsacq de décliner les programmes "sur les ressources humaines, le marketing et le management, à l'attention des dirigeants et directeurs des ligues et des districts."

dr

L'offre de l'Institut de Formation, que nous avons pu consulter, ne comporte donc pour l'heure que des modules destinés aux dirigeants et aux directeurs de ligues ou districts. Cette offre va-t-elle comporter d'autres modules plus spécifiquement destinés à d'autres catégories de personnels que les cadres de direction ? "Certaines offres plus généralistes ne sont pas présentes" confirme Marie Barsacq "mais les ligues et districts doivent faire remonter les besoins. Nous serons très attentifs à satisfaire leurs demandes, c'est très important" conclue la directrice de l'Institut.

C'est donc désormais à chaque administratif ou assimilé de prendre à bras-le-corps son baton de pèlerin. Les besoins en formation sont évidents et énormes. Nous savons bien que l'éparpillement des salariés en de multiples petites structures ne favorise pas l'apparition d'une demande massive et coordonnée mais le SNAAF ne peut que souhaiter que les administratifs ou assimilés ne soient pas oubliés dans les futures offres émanant de l'Institut de Formation de la FFF quand il s'agira de faire évoluer une offre pour l'heure assez réduite. Mais il est vrai que la structure vient juste de naître...

Entretien

Christophe Arrix, ex-salarié du Pau FC

"Grâce au SNAAF, j'ai fait valoir mes droits et retrouvé la confiance en moi"

Le cas que nous allons vous raconter dans ces colonnes est significatif. Ou comment un salarié d'un club, qui a toujours atteint ses objectifs, peut être licencié du jour au lendemain, se voit privé de ses droits les plus élémentaires, fait l'objet d'un véritable harcèlement et, au final, grâce au SNAAF, finit par retrouver un dynamisme à toute épreuve...

Christophe Arrix se souviendra longtemps du 2 juillet 2008, jour où son club d'alors, le Pau FC, l'avait convoqué en vue d'un entretien préalable avant licenciement économique. Près de 18 mois plus tard, il raconte sa mésaventure avec un luxe de détails : "Ce jour-là, mon histoire d'amour avec le Pau FC a pris un tour fatal. Oui, j'aimais ce club où j'avais même joué, en amateur, alors que j'avais 18 ans. Titulaire d'un Bac Pro en comptabilité, après une année de Droit, le club m'a proposé de devenir commercial en publicité. En National, il cherchait quelqu'un pour ce secteur et ne le trouvait pas. Ce n'était pas ma formation mais j'ai relevé le défi. Un premier CDD de trois mois, renouvelé une fois pour la même durée, m'a permis d'obtenir de bons résultats. Le club était également satisfait puisqu'il m'a ensuite proposé un CDI. Ce travail est devenu une vraie passion pour moi, ce qui me convenait bien car, outre l'amour pour le Pau FC, la région me plaisait tant également... Pendant six saisons en National, tout s'est bien passé. Chaque fin de saison, je renégociais mon salaire fixe et mes commissions et comme les objectifs étaient atteints, on repartait pour une nouvelle saison."

Ça dérape...

Comme souvent, les résultats sportifs vont venir tout chambouler. Deux mois avant la "calamiteuse" saison sportive 2007-2008, le club est menacé de relégation. Christophe Arrix et son collègue responsable de la communication prennent les devants et rencontrent le président qui, verbalement, leur confirme

de ses surprises et va voguer de déception en déception...

La Convention Collective : connais pas ! Surpris par le très faible niveau de la somme figurant sur son "solde de tout compte", Christophe Arrix va une nouvelle fois bénéficier des excellents conseils de son collègue qui est syndiqué au SNAAF depuis plusieurs saisons. "Tu devrais appeler le SNAAF, voici les coordonnées du directeur permanent".

Premier contact entre Thierry Brisset et Christophe Arrix : "Thierry Brisset m'a très bien renseigné sur mes droits et, après que je lui ai fait parvenir l'ensemble des pièces justificatives, a tout de suite pointé du doigt des choses non réglementaires : aucune mention de la convention collective ne figurait sur mes bulletins de salaire alors que mon contrat mentionnait bien mon emploi de commercial, j'étais rémunéré comme un simple salarié, et, dans le calcul de mon solde de tout compte, on ne tenait absolument

suite page 6



Christophe Arrix - Il y a une vie après le football...