

Fonds de gestion du Congé Individuel de Formation (FONGECIF) Représentant Employeurs

Association loi 1901, créée en 1983 par les partenaires sociaux (8 organisations patronales et salariales), le FONGECIF est un OPACIF à compétence interprofessionnelle et régionale

Son rôle

Accompagner les évolutions professionnelles, contribuer à la sécurisation des parcours, favoriser la promotion sociale et la mobilité... le FONGECIF a plusieurs missions :

- > Collecter, dans des conditions définies par le FUP, et gérer les contributions entreprises
- > Développer une politique incitative du CIF et du CBC des salariés en CDI ou en fin de CDD
- > Définir les priorités, les critères et l'échéancier pour l'examen des demandes
- > Prendre en charge tout ou partie des dépenses afférentes au CIF et au CBC
- > Assurer l'information et le conseil des salariés sur le CIF, les formations existantes et le CBC.

Son organisation

Le FONGECIF est constitué de :

- > Un Conseil d'administration renouvelé tous les deux ans. Il définit la stratégie du FONGECIF grand est, vote le budget, établit le rapport annuel d'activité. Il est composé de 10 représentants des employeurs (+ 5 suppléants) et 10 représentants des salariés (+ 5 suppléants).
 - > Un Bureau élu par le CA, dont le Président est alternativement issu des 2 collèges. Il s'occupe du suivi des affaires courantes et s'assure de la bonne exécution des décisions prises. Il est composé de 5 représentants du collège patronal et 5 représentants du collège salarié.
 - > Des commissions paritaires interprofessionnelles pour assurer le bon fonctionnement du FONGECIF et répondre aux demandes de financement des salariés :
 - > Des commissions opérationnelles dont la mission est d'étudier les demandes de prise en charge et de sélectionner les projets qui seront financés :
 - 3 Commissions de première instance pour le CIF-CDI,
 - 1 Commission de première instance pour le CIF-CDD et le bilan de compétences,
 - 1 Commission de recours instruisant les recours présentés par les salariés à la suite d'un refus.
 - > Des commissions fonctionnelles :
 - 1 Commission de coordination pour un traitement équitable des salariés, l'évolution des règles et priorités d'attribution et l'étude du marché de l'emploi, de l'offre de formation et de l'impact des dispositifs,
 - 1 Commission qualité de l'offre et VAE pour piloter la politique de qualité, l'examen des demandes de VAE et d'habilitation formulées par les centres de bilan.
- La CPME désigne ses représentants à partir des candidatures soumises par ses unions départementales.

Quelques constats

Une étude réalisée auprès d'entreprises de – 50 salariés a confirmé que le CIF est difficile à mettre en place du fait de l'absence prolongée du salarié, malgré les aides possibles pour assurer son remplacement.

Toutefois le CIF CDD devrait être mieux connu des PME, notamment utile lors de l'anticipation d'un possible sureffectif, pour orienter les salariés en CDD vers cette formule de formation.

Il est par ailleurs nécessaire d'affirmer la position de la CPME en faveur de l'entrepreneuriat : si le dossier expose clairement le besoin de formation pour son développement, il faut toujours appuyer le dossier de la PME.

Détenant un rôle prépondérant dans le domaine de la formation et de l'évolution des compétences, ce mandat s'adresse à des adhérents sensibles aux problèmes de la formation continue et intéressés par l'exercice du paritarisme.

Zoom sur...

Les incompatibilités, les obligations et l'engagement

Incompatibilité : (Article R 964-1-4 c) du code du travail)

[...] Nul ne peut exercer une fonction salariée dans un organisme collecteur paritaire, ou délégué par lui au titre de l'alinéa précédent, s'il exerce une fonction salariée dans un établissement de formation ou un établissement de crédit. Le cumul des fonctions d'administrateur dans un organisme collecteur paritaire et dans un établissement de formation ou un établissement de crédit doit être porté à la connaissance des instances paritaires de l'organisme collecteur ainsi qu'à celle du commissaire aux comptes qui établit, s'il y a lieu, un rapport spécial.

Obligations/Engagement : Au travers du Code déontologique du Mandataire, le mandataire s'engage vis à vis de la CPME à défendre l'intérêt des entreprises en respectant la règle établie par l'interprofession.

GLOSSAIRE

CBC : Congé Bilan de Compétences

CIF : Congé Individuel de Formation

FUP : Fond Unique de Péréquation

OPACIF : Organisme Paritaire Gestionnaire du Congé Individuel