

PRINCIPES SUR LA FORMATION DES SALARIES DE NOTRE CLUB

La formation des salariés est divisée en deux parties dont la gestion est fondamentalement différente.

▪ La formation professionnelle

Cette formation est à l'initiative de l'employeur en accord avec le ou la salarié(e), elle est définie par un plan de formation mis en place dans l'entreprise.

Les actions définies dans le plan de formation portent sur :

- Actions d'adaptation au poste de travail
- Action liées à l'adaptation ou à l'évolution de l'emploi
- Action liées au développement des compétences

Le plan de formation est financé sur le budget de formation de l'entreprise.

▪ Le droit Individuel à la formation (DIF)

Cette formation est à l'initiative des salariés. Elle est régie par la loi du 4 mai 2004.

Le choix de l'action de formation est arrêté par accord écrit entre le salarié(e) et l'employeur.

Le choix doit porter sur une action de formation qui a été définie comme prioritaire par l'accord de branche ou d'entreprise dont relève le SAS.

En l'absence de conclusion d'un accord collectif qui prévoit la mise en œuvre du DIF en partie sur le temps de travail, les heures de formation réalisées dans le cadre du DIF sont effectuées en totalité hors temps de travail.

Le montant de l'allocation formation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts au titre du DIF sont à la charge de l'employeur.

▪ La formation au SAS

A partir de septembre 2009 les actions de formations au sein de Saint-Avertin-Sports sont soumises au respect de ce principe. (il ne doit plus y avoir de sommes forfaitaires attribuées à un salarié comme participation à de la formation)

Un plan de formation (CCNS article 8.1) defini les actions de formation dans le semestre de la reprise de l'activité (en principe septembre) pour une réalisation dans l'année suivante.

