



Mars 2008

Madame, Monsieur,

LA CHRYSALIDE-MARSEILLE fête son cinquantenaire (6 et 7 juin 2008)

A l'occasion de son cinquantième anniversaire, l'association a souhaité réunir l'ensemble de ses acteurs et partenaires dans un double objectif : échanger pour mieux penser l'intégration des personnes handicapées, et se rencontrer dans une ambiance festive pour renforcer encore notre mobilisation, individuelle et collective. Les deux événements successifs auxquels nous vous proposons de vous associer, se dérouleront les 6 et 7 juin prochains. Nous fêterons 50 ans d'engagement et échangerons pour penser ensemble l'avenir.

« L'intégration dans tous ses états » constituera la thématique de la première journée du cinquantenaire, avec pour objectif de mener une réflexion sur les pratiques d'intégration à l'œuvre dans le champ du handicap mental, afin d'encourager l'ensemble des participants à s'inscrire dans cette logique. En effet, des structures de plus en plus nombreuses souhaitent aujourd'hui s'engager dans une politique volontariste d'intégration des personnes handicapées. Pourtant, la crainte de l'inconnu peut rendre leur démarche difficile. Il s'agira également de contribuer à la compréhension des mécanismes qui permettent à ces structures (entreprises, établissements scolaires et sociaux ..) de franchir efficacement le pas. Pédopsychiatre connu et reconnu, le professeur Marcel RUFO participera au colloque en qualité de conférencier. Son intervention, « au milieu des autres », abordera notamment la dynamique d'intégration pour « un dispositif de soins culturels créant une mixité de plaisirs et d'élan vital retrouvés ».

Puis, les participants seront invités à rejoindre les différents ateliers conduits par des animateurs spécialistes de la thématique choisie. Différents domaines seront ainsi abordés afin de dresser un panorama exhaustif des pratiques d'intégration à l'œuvre dans le champ du handicap mental : « s'épanouir grâce au sport et aux loisirs », « concilier travail et handicap dans le cadre d'une volonté collective », « envisager les enjeux de la scolarisation dans le secteur médico-social », « pratiquer l'intégration au quotidien », « réussir l'accompagnement social des enfants autistes et handicapés », « envisager l'avancée en âge comme une étape dans un parcours de vie ».

Enfin, trois tables rondes regroupant experts et professionnels seront organisées sur des thématiques essentielles de notre activité : scolarisation et travail, loisirs et quotidien, autisme et polyhandicap.

La deuxième journée du cinquantenaire se déroulera au Parc Chanot et sera consacrée à un rassemblement festif. La matinée sera consacrée à notre Assemblée Générale statutaire tandis que l'après-midi verra se dérouler des animations propices aux rencontres et aux échanges : exposition de peinture, pièce de théâtre, initiation aux sports adaptés ... De plus, 25 stands seront conçus et animés par des usagers et professionnels de La Chrysalide-Marseille. La journée sera clôturée par un spectacle dansant.

Le cinquantenaire de notre association sera dignement fêté et permettra de souligner l'engagement des bénévoles et professionnels tout au long de ces 50 années. Nous avons envisagé cet événement comme un espace de réflexion et d'échanges, mais aussi comme un grand moment de joie et de partage pour tous les membres de La Chrysalide-Marseille. Nous vous attendons nombreux pour cet événement d'importance.

Marc VIGOUROUX

LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (D.I.F.) EN QUESTION ...

Le DIF est une opportunité issue de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004. Ce dispositif innovant permet de conjuguer les projets individuels de formation et les orientations générales de l'association, ainsi que la politique de l'établissement dans ce domaine.

Le DIF a ajouté une pierre d'angle au dispositif de la formation professionnelle des salariés en entreprise. Les enjeux du DIF sont ainsi liés à l'instauration de la « co-responsabilité » des salariés et de l'employeur en matière de formation. En effet, dans un dispositif traditionnel, les salariés pouvaient ne pas être très impliqués dans les orientations de leur formation décidée par l'entreprise. Le DIF, qui se déroule à l'initiative du salarié, lui permet de devenir acteur de sa formation et d'être pleinement impliqué dans cette action qu'il aura choisie. Ce droit à la formation est très particulier puisqu'il constitue en fait un droit à demander, voire un droit à négocier une action de formation avec son employeur.

- **Les principes généraux de mise en œuvre du DIF :** tout salarié en CDI ayant au moins 1 an d'ancienneté et tout salarié en CDD de plus de 4 mois acquiert des droits à DIF. Ces droits à formation sont de **20 heures par an** pour un temps complet, calculés au prorata temporis pour les CDD. Chaque salarié ayant droit reçoit un **relevé récapitulatif à la fin de chaque année civile**, joint à son bulletin de salaire de décembre. Ces droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans (soit 120 heures). Après 6 ans et à défaut d'utilisation de tout ou partie des droits acquis annuellement, **le droit individuel à la formation reste plafonné à 120 heures. (voir les CHRYS Info de décembre 2004 et de décembre 2005)**
- **L'ouverture des droits au DIF n'est pas systématique.** Elle ne peut être réalisée qu'à l'initiative du salarié qui demande à faire valoir ses droits. **La demande du salarié devra être faite en RAR adressé au service DRH du siège et indiquer la formation envisagée, son coût, ses dates et l'organisme dispensateur.** L'employeur notifiera alors par écrit son accord ou son désaccord sur le choix de l'action de formation, dans un délai d'un mois après la demande du salarié. L'ouverture des droits peut également être consécutive à un **maillage des actions de formation** lors de l'élaboration du PAUF, lorsque le salarié envisage de réaliser une formation à sa propre initiative et souhaite la voir prise en charge. **Une proposition écrite est alors faite par l'employeur au salarié concerné, qui la retournera avec son accord pour déclencher la procédure de DIF.** Le salarié devra reprendre contact avec l'employeur au moins un mois avant la clôture des inscriptions sur cette formation. A l'issue de l'action, **le compteur DIF sera alors débité des heures correspondant à la durée de la formation** (débit partiel si maillage avec un autre dispositif tel que professionnalisation ou plan).
- **Le DIF est mobilisable sur différents types d'actions :** la promotion ou l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement des connaissances, ainsi que l'acquisition d'une qualification reconnue. Il existe également des actions DIF prioritaires : une qualification plus élevée (ou une première qualification) inscrite au RNCP ou sur la liste CPNE, des techniques et compétences ou un perfectionnement à une langue étrangère utilisables dans l'activité professionnelle exercée, ainsi que les actions d'alphabétisation
- **Le statut du salarié pendant le DIF, rémunération et articulation temps de formation / temps de travail :** le bénéficiaire continue de bénéficier de son statut de salarié de l'entreprise. La formation se déroule en dehors du temps de travail (sur tout type de congé), le salarié disposant d'une allocation d'un montant égal à 50 % de sa rémunération nette, cumulée avec la rémunération liée au congé choisi.

Les correspondants RH des établissements et le service DRH du siège sont à votre disposition pour toute demande d'information complémentaire