

## LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)

### Ⓞ Non applicable aux assistants maternels et familiaux

#### Principes d'organisation du DIF :

- Le DIF bénéficie à tout agent non-titulaire occupant un emploi permanent (donc sauf emplois saisonniers ou occasionnels).

- Droit annuel de 20h ; cumulable sur 6 ans (plafonné à 120h).

- Droits calculés au prorata du temps de travail de l'agent (temps partiel et TNC)

*Rappel* : Le DIF existe dans le secteur privé depuis la loi du 04/05/2004.

#### Caractéristiques du DIF:

L'initiative d'utiliser les droits à formation acquis appartient à l'agent, mais la mise en oeuvre du DIF requiert l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation.

- Les agents non-titulaires peuvent bénéficier du DIF à condition de justifier d'1 an de services effectifs dans la même collectivité.

- Droits au DIF = 20h/an

- Droits acquis à compter d'une année de travail révolue (voir ci-dessous services pris en compte)

- Calcul au prorata temporis effectué pour les agents à temps partiel (tout temps partiel) et TNC

- Droits plafonnés à 120h sur 6 ans

Si les droits ne sont pas utilisés au terme de ces 6 ans, ils restent plafonnés à 120h.

- En cas de formation dispensée hors du temps de travail de l'agent, ce dernier perçoit une allocation de formation.

- Mêmes conditions que pour les titulaires *sauf* pour l'utilisation par anticipation : seuls les agents en CDI peuvent en bénéficier.

#### Observation :

- Le 1<sup>er</sup> projet de décret soumis au CSFPT précisait que la proratisation ne s'appliquait pas aux agents en temps partiel de droit : le décret publié ne reprend pas cette disposition.

- Ce même projet précisait que la limite des 6 ans de cumul n'était pas applicable aux agents à temps partiel et à TNC, du fait du calcul au prorata de leurs droits. Le décret publié ne reprend pas cette disposition : de ce fait, la limite des 6 ans pourra être opposée aussi à ces agents, même s'ils n'ont pas alors atteint le plafond des 120h ⇒ illogique ; rupture d'égalité entre ces agents et les agents travaillant à temps plein.

Observation : S'il décide de ne pas utiliser ses droits, l'agent ne pourra pas demander de compensation financière à son employeur au titre des heures acquises et non utilisées.

#### Services pris en compte :

- les périodes d'activités, y compris congés rémunérés de l'art. 57, loi du 26/01/1984 applicables aux NT (selon l'art. 136 de la même loi)

soit : congé annuel, congé de formation professionnelle, congé pour formation syndicale, pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, d'accompagnement d'une personne en fin de vie, pour siéger comme représentant d'une association ou d'une mutuelle.

- les périodes de mise à disposition (agents en CDI),

- les périodes de congé parental.

- Le texte n'impose pas la continuité des services.

Condition principale : ils doivent avoir été effectués dans la même collectivité, donc pas de pluralité d'employeurs possible (à la différence du congé de formation).

	<p>Observations :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les interruptions d'activité ne sont pas comptées dans le temps de service, <i>sauf</i> congé parental.</li> <li>- En revanche, le congé de présence parentale (art. 14-2, décret de 1988) n'est pas visé dans le texte : pas pris en compte pour le calcul des droits au DIF.</li> <li>- Les congés pour BC et pour VAE ne sont pas visés → oubli du texte ? Nécessite la modification de la loi de 1984.</li> </ul>
	<p><b>Calcul des droits :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La base de calcul est : 1 an de service = 20h.</li> </ul> <p>L'agent ne pourra donc bénéficier de son DIF qu'après 1 an de service révolu.</p> <p>→ Pour la 1<sup>e</sup> année, le décompte des droits au DIF commence dès l'entrée en vigueur de la loi, soit le 22/02/2007.</p> <p><u>Effectivité des droits</u> après 1 an de service révolu soit <u>à compter du 22/02/2008.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pas de proratisation sur l'année en fonction de la date de prise de poste de l'agent.</li> <li>- Proratisation pour les agents à temps partiel (tout temps partiel) et TNC. Ex. : un travail à mi-temps ouvrira droit à 10h de formation par an</li> </ul> <p>Observation : A la différence du projet de décret, le texte définitif ne mentionne plus que le calcul des droits au prorata temporis ne s'applique pas aux agents bénéficiant d'un temps partiel de droit → vaut pour tout agent à temps partiel.</p>
<p><b>Sont éligibles au titre du DIF, les formations :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- inscrites au plan de formation de la collectivité</li> <li>- et relevant des actions de perfectionnement ou des préparations aux concours et examens.</li> </ul> <p>- Si désaccord entre l'agent et son employeur sur 2 années successives, l'agent bénéficie d'une priorité d'accès aux actions de formation équivalentes organisées par le CNFPT.</p> <p>- DIF exercé à l'initiative de</p>	<p><b>Choix de la formation :</b></p> <p>Observations : Selon la circulaire du 16/04/2007 :</p> <p>Le DIF constitue un moyen d'accompagner les projets de formation à « <u>vocation professionnelle</u> ». Le DIF est limité aux seules actions présentant une « <u>utilité professionnelle directe</u> » pour les collectivités.</p> <p>→ limite l'opportunité d'utilisation du DIF par l'agent</p> <p><b>1. Formation choisie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Hors formations obligatoires (intégration et professionnalisation)</li> <li>*Doivent être <i>obligatoirement</i> inscrites au plan de formation (voir ci-contre)</li> </ul> <p>Observations : cette nécessité constitue la limite la plus importante apportée au DIF de l'agent</p> <p><b>2. Choix de la formation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Il doit être arrêté par convention entre l'agent et l'autorité territoriale.</li> </ul> <p>Observations : pas de modèle type de convention proposé par la DGCL ou le CNFPT pour le moment.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Une copie de la convention doit être adressée au CNFPT</li> </ul> <p>→ Volonté d'instaurer un dialogue entre l'agent et son employeur, selon les termes de la circ. du 16/04/2007.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Les formations imposées par l'employeur ne sont pas déduites du DIF.</li> </ul> <p><b>3. En cas de désaccord entre l'agent et l'employeur :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le DIF ne peut pas être refusé à l'agent par nécessité de service : en effet, ce principe de l'art. 2 de la loi du 12/07/84 ne vise pas le DIF. Le désaccord devra donc trouver son origine dans le choix de la formation.</li> </ul>

<p>l'agent et en accord avec l'administration.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pas d'intervention de la CAP après 2 refus, comme pour toute autre demande de formation (art.2, loi 12/07/84).</li> <li>- Face au refus de l'employeur, l'agent ne dispose d'aucun recours sauf celui de réitérer sa demande ultérieurement.</li> <li>- Accès prioritaire aux actions du CNFPT : mais n'est pas une garantie pour l'agent de suivre la formation demandée.</li> </ul>
	<p><b>Procédure :</b>  L'agent peut demander à bénéficier de son DIF en tout ou en partie, selon ses besoins.  - Demande effectuée par l'agent  Observations : Les textes ne précisent pas les modalités de la demande. En toute logique, elle doit s'effectuer par écrit en indiquant les informations nécessaires à l'employeur pour qu'il se prononce sur cette demande (formation envisagée, durée...).</p> <p>Pour éviter toute contestation sur les délais, il semble préférable que la demande de l'agent s'effectue par lettre recommandée avec accusé de réception.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A compter de la réception de la demande, l'employeur a 2 mois pour donner sa réponse.</li> </ul> <p>A défaut de réponse dans ce délai, le DIF est réputé accepté.  Observations : Aucun délai n'est imposé à l'agent pour formuler sa demande, mais il doit s'y prendre suffisamment à l'avance sachant que l'employeur dispose d'un délai de 2 mois pour lui répondre.  D'ailleurs, le règlement intérieur de la collectivité (ou plan de formation par ex.) peut prévoir des délais pour présenter cette demande.</p>
	<p><b>Droits de l'agent :</b></p> <p><b>1. D'être informé par sa collectivité</b>  - sur le total de ses droits acquis au titre du DIF  - « périodique » : s'impose à la collectivité. Pas plus de précision dans le texte → échéances, modalités... à définir par la collectivité. Le CNFPT* recommande aux collectivités d'informer l'agent lors de son entretien annuel individuel (*site CNFPT/réforme de la FP)  A noter : en droit privé, l'information de l'agent est annuelle et de fait par écrit.</p> <p><b>2. D'invoquer ses droits au DIF en cas de changement « involontaire » d'employeur</b>  Le mécanisme est étendu aux agents non-titulaires, en CDD ou CDI.  Ils pourront ainsi invoquer leurs droits auprès d'une autre collectivité ou établissement en cas de non-renouvellement de leur contrat ou en cas de licenciement non fautif → pas si l'agent change volontairement d'employeur.  Ici ce n'est pas le critère de l'affectation qui est retenu, mais celui de l'employeur.</p> <p>Observations : Indemnisation de la collectivité d'accueil en cas de transfert de droits acquis et non consommés à la date de départ de l'agent → non prévue par le texte, qui ne renvoie pas aux dispositions concernant les fonctionnaires sur ce point.  Les collectivités ou établissements pourront-ils conclure une convention pour régler cette question, comme pour les titulaires ? Ou bien les collectivités seront-elles obligées de faire droit au DIF de l'agent sans compensation ?</p>

- DIF exercé en priorité hors du temps de travail. Dans ce cas, versement d'une allocation de formation.
- Peut aussi être pendant le temps de travail, en tout ou en partie.
- Le CTP est obligatoirement consulté dans tous les cas sur la mise en place du DIF.
- Frais de formation à la charge de l'administration.

**Modalités d'exercice et allocation de formation :**

- Montant de l'allocation = 50% du traitement horaire net (comme dans le privé).
- Le temps de cette formation « hors temps de travail » n'est pas considéré comme du temps de service et donc n'est pas pris en compte pour la retraite.
- L'allocation versée n'est pas considérée comme une rémunération et ne donne pas lieu à versement de cotisations retraite.
- Pluralité d'employeurs : pour un agent NT employé par plusieurs collectivités, chacune participera à l'allocation au prorata du temps travaillé pour son compte par l'agent.

**Utilisation du DIF par anticipation : ① seulement pour les agents en CDI**

Applicable à compter du **01/01/2009**.

**Principe :**

- L'agent qui a déjà acquis des heures au titre du DIF peut demander à bénéficier d'un nombre d'heures par anticipation et en supplément de la durée déjà acquise.
- Ce nombre d'heure supplémentaire ne peut être > à celui déjà acquis.
- La durée totale utilisée ne peut dépasser 120h.

**Observations :**

L'agent doit avoir préalablement effectué une année de service pour avoir acquis ses droits et pouvoir bénéficier d'une utilisation anticipée.

**Procédure et engagement de servir :**

- Utilisation sous réserve de l'accord de sa collectivité
  - Et d'une convention préalable, par laquelle l'agent s'engage à servir la collectivité pendant le temps nécessaire à l'obtention du temps de DIF utilisé par anticipation (sur la base de 20h/an).
  - Rupture d'engagement avant le terme fixé : l'agent devra rembourser à la collectivité les coûts engagés au titre de la formation suivie + l'allocation perçue le cas échéant, pour le temps de service restant à accomplir.
- En cas de départ par mutation ou détachement, la collectivité d'accueil *peut* prendre en charge ce remboursement.
- Ex. : un agent ayant acquis 20h au titre du DIF après sa 1<sup>er</sup> année de service, peut demander à bénéficier de 15h supplémentaire par anticipation s'il s'engage à rester au service de sa collectivité pendant 9 mois (1h acquise au bout de 18j de service).*

Observations : Cas de départ de l'agent avant le terme de l'engagement de servir : concerne les départs « du fait » de l'agent.

Le texte ne précise pas s'il s'agit de départ définitif ou pas : ainsi la mesure pourrait s'appliquer aussi aux départs « momentanés » par ex. en congé parental, etc.