

↓ Formation ↓ Droit Individuel à la Formation...

Janvier 2010.

→ Le DIF... TU KIEFFES ?

Notre environnement professionnel étant en perpétuel mouvement et nos motivations pouvant nous pousser à envisager [ailleurs] un nouvel équilibre professionnel, la formation professionnelle devient dès lors un véritable outil de développement personnel.

La formation tout au long de sa vie professionnelle est un véritable atout dans la gestion de son avenir et la loi du 24 novembre 2009 vient d'y apporter quelques modifications.

L'objectif de la formation professionnelle tout au long de la vie est désormais défini dans le code du travail. Le nombre de catégories d'actions de formation inscrites au plan de formation est réduit de trois à deux : celles visant à **l'évolution ou au maintien dans l'emploi** dans l'entreprise fusionnant avec les **actions d'adaptation au poste de travail** et celles portant sur **le développement des compétences**.

La situation du salarié en formation évolue sur divers points (*information sur la formation, droit à une attestation de formation, bilan d'étape professionnel, passeport orientation et formation, entretien professionnel pour les plus de 45 ans, etc.*). Le salarié peut notamment accéder à la formation avant son embauche (*préparation opérationnelle à*

l'emploi) dans le cadre d'un congé individuel de formation se déroulant en dehors de son temps de travail, dans le cadre de son droit individuel à la formation (*lequel se voit désormais assorti d'une « portabilité », notamment chez le nouvel employeur*).

L'Employeur doit considérer le temps passé à ces actions comme du temps de travail effectif et maintenir la rémunération (*avec, le cas échéant, des heures supplémentaires ou complémentaires*).

Pour ce faire, plusieurs outils et actions de formation professionnelle sont à notre disposition, selon la personne qui en est à l'initiative. Elles s'intègrent dans les 2 catégories citées précédemment :

1/ Décidées par l'employeur dans l'intérêt de l'entreprise, les actions de formation s'inscrivent dans le cadre du **Plan de Formation**.

2/ À l'initiative du salarié, les actions de formation peuvent être suivies dans le cadre du **Congé Individuel de Formation (CIF)**.

3/ À l'initiative du salarié, mais avec l'accord de l'employeur, les actions de formation s'inscrivent dans le cadre du **Droit Individuel à la Formation (DIF)**.

4/ Les **périodes de professionnalisation** sont à l'initiative du salarié ou décidées par l'employeur.

A ces catégories s'ajoutent 2 autres éléments tout aussi essentiels à la construction d'un projet professionnel que sont le **Bilan de Compétences** et la **Validation des Acquis de l'Expérience**.

☒ Aujourd'hui nous allons développer **le DIF** car, en place depuis 6 ans, il arrive à une période charnière...

De quoi s'agit-il ?

Le DIF est un crédit d'heure alloué tous les ans pour vous former. Le DIF peut se coupler aux actions du plan de formation de l'entreprise qui correspondent à des formations liées à l'évolution des emplois ou au maintien des salariés dans l'emploi.

Il est égal à 20 h par an pour un salarié à temps plein, et cette durée est proratisée pour les salariés à temps partiel.

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans, dans la limite de 120 h, **ce qui veut dire qu'aujourd'hui toutes les personnes ayant plus de 6 ans d'ancienneté CEPAL (= présentes en 2004) ont atteint le plafond de leurs droits => aussi notre message est de vous alerter afin de vous inciter à utiliser vos droits en tout ou partie.**



Qui est concerné ?

Il s'agit des : salariés titulaires d'un CDI et disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise ; salariés sous CDD, à l'issue d'un délai de 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois ; les intéressés peuvent bénéficier du DIF prorata temporis, la CEPAL devant vous informer de vos droits à ce titre, dès leur acquisition.

Un CDD doit impérativement formuler sa demande pendant son contrat de travail.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du DIF.

Financièrement, comment cela se passe-t-il ?

Si la formation se déroule pendant le temps de travail, le salaire est maintenu. Si elle est réalisée hors temps de travail, une allocation horaire de formation, équivalente à 50% de votre salaire horaire net, vous est versée par l'employeur. Cette allocation est imposable sur le revenu.

L'employeur, après avoir formulé son accord, finance la formation ainsi que les frais de déplacement et frais annexes (hébergement, transport,...).

Comment est calculé votre crédit d'heures ?

Calculé au 1er janvier de chaque année, il prend en compte votre temps de présence au cours de l'année écoulée :

- Pour les salariés à temps plein ou à temps partiel $\geq 75\%$, le crédit acquis est de 20 heures,
- Pour les salariés à temps partiel $< 75\%$ et $\geq 50\%$, le crédit acquis est 15 heures,
- Pour les autres temps partiel, le crédit est calculé prorata temporis,
- Pour les salariés en CDD, justifiant plus de 4 mois d'ancienneté, consécutive ou non, au cours des 12 derniers mois (chez un ou plusieurs employeurs) le crédit d'heures est calculé au prorata-temporis du temps travaillé.
- La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est prise en compte pour le calcul des droits à DIF.

Il se cumule jusqu'à obtenir un maximum de 120 heures qui peuvent être consommées en tout ou partie.



Pour quels types de formations ?

Le choix de l'action de formation est ouvert, mais a vocation à s'exercer dans le cadre fixé par l'accord de branche et l'offre locale proposée, c'est pourquoi l'avis favorable de la DRH sera requis afin de valider ce droit. Toutefois la CEPAL dispose d'un mois afin de notifier sa réponse (*l'absence de réponse valant acceptation*). Le choix de l'action de formation sera arrêté par accord écrit conclu entre les deux parties. Ainsi, les actions de formation éligibles au DIF relèvent, de manière préférentielle, des actions qui participent à la conduite de votre projet professionnel individuel. Elles peuvent prendre appui notamment sur les actions prévues au plan de formation de l'entreprise ou présentes dans une offre de formation nationale, mais ce n'est pas une obligation.

Si vous êtes en désaccord sur le choix de l'action de formation durant 2 exercices civils consécutifs, l'OPACIF dont relève l'entreprise devra assurer par priorité la prise en charge financière de la formation dans le cadre du CIF.

Vous pouvez aussi utiliser vos droits à DIF pour une action de formation, un bilan de compétences ou une VAE (durant ou suivant le préavis en cas de départ de la CEPAL).

Quelques cas particuliers

En cas de licenciement (sauf cas de faute lourde) : L'employeur doit informer le salarié dans la lettre de licenciement de ses droits à DIF et le salarié doit demander avant la fin de son préavis à utiliser ses droits sinon ils sont perdus.

Portabilité de certains droits : Les modalités pratiques de cette portabilité des droits à DIF ont été clarifiées lors du dernier accord interprofessionnel du 7 janvier 2009. Elle pourrait s'exercer lors de la période de chômage (pour VAE, Bilan de Compétence, Formation) ou lors du nouvel emploi. (Cette portabilité est totale lors d'un changement d'emploi au sein du Groupe Caisse d'Epargne).

En cas de démission : Le salarié peut aussi demander à bénéficier de son DIF, sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé.

Nos propositions

Outre, une plus grande communication de la Direction sur le sujet, nous proposons :

- Que les droits à DIF et les utilisations annuelles soient reportés chaque année dans le livret « Bilan Social Individualisé ».
- Que les actions de formation s'exercent en priorité sur le temps de travail.
- Qu'une liberté plus grande dans le choix des actions de formation soit accordée sans se limiter expressément à la liste nationale.
- Que les CDD soient informés dès que leurs droits sont acquis, c'est-à-dire après 4 mois d'activité, comme les textes le précisent.

Vos représentants SPBA/CGT. Contact : spbacgt.cepal@free.fr