



DIF (Droit Individuel à la Formation)

ATTENTION AUX DETOURNEMENTS D'UTILISATION

Le décret du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière notamment à créer le droit individuel de formation.

Dans la pratique le DIF permettra à agent de pouvoir suivre une formation, dès lors que celle-ci portera sur des actions relevant de l'article 1^{er} du décret concerné, à savoir :

- pour l'adaptation prévisible à l'emploi,
- pour le développement des connaissances ou compétences et l'acquisition des nouvelles connaissances ou compétences,
- pour proposer aux agents des actions de préparation aux examens et aux concours et autres procédures de promotion interne.

Pour ce qui concerne l'AP-HP, la mise en place du DIF, qui aura lieu en 2010, se traduira par un crédit de 20h/an par agent titulaire (y compris en congé maternité, de présence parentale, de mise à disposition ou de détachement), travaillant à temps plein (pour les temps partiels le crédit sera proportionnel au temps travaillé) et cumulables sur 6 ans (soit 120 heures). **Au 1^{er} janvier 2009, tout agent travaillant à temps plein et qui n'aura pas utilisé son DIF, disposera d'un capital de 50 heures.**

L'initiative d'utilisation du DIF acquis appartient à l'agent, mais sa mise en œuvre **requiert l'accord de l'employeur ainsi que sur le choix de formation.** Cet accord devra obligatoirement être consigné par écrit entre l'agent et l'établissement. Ce dernier disposera d'un délais de deux mois pour notifier sa réponse à compter du moment où l'agent lui aura signifier sa demande. L'absence de réponse de l'administration vaudra acceptation totale tant sur le choix de la formation que

sur sa durée, son coût et le choix de l'organisme.

En cas de désaccord sur le choix de la formation pendant deux années consécutives, **l'agent bénéficiera d'une priorité d'accès** à des conditions de formation équivalentes au titre du congé de formation professionnelle.

La formation se fait **hors du temps de travail.** Le salarié est libre d'utiliser ou non son droit au DIF mais il ne peut cumuler plus de 120 heures : le crédit supérieur à 120 heures est perdu en cas de non utilisation.

Aucune compensation salariale ne peut-être obtenue pour les heures acquises et non utilisées. Le capital acquis peut-être utilisé en une ou plusieurs fois.

Les heures de formation dans le cadre du DIF donnent droit à une allocation de formation égale à 50% du traitement net de l'agent concerné.

Tout agent se trouvant dans des situations suivantes :

- licencié pour faute grave,
- qui donne sa démission,
- qui fait valoir ses droits pour partir à la retraite,

perd ses droits acquis et non utilisés.

L'agent qui change d'employeur peut demander à bénéficier de ses droits acquis et non utilisés au titre du DIF.

Durant l'année d'arrivée, l'employeur devra financer en priorité le montant de l'allocation de formation versée à l'agent concerné dans le cas où celui-ci sollicite de bénéficier du DIF hors du temps de travail.

Juillet 2009