

Séminaire Expert consacré à l'évolution du droit et des politiques de formation

Février 2007

Cycle 2006 – 2007

La mise en œuvre du DIF : premières tendances et questionnements

Contact :

Muriel LARUE

Directrice

muriel.larue@circeconsultants.com

Sommaire

I – La mise en œuvre du DIF à travers des procédures __ 3

Fiche 1 – Le DIF à travers l’Accord national interprofessionnels et la loi (Rappel des règles applicables) _____	3
Fiche 2 – Le DIF à travers les principales procédures : quelques règles juridiques applicables _____	8
Fiche 3 – Le DIF à travers la négociation de branche _____	20
Fiche 4 – Le DIF à travers la négociation d’entreprise/ de groupe (29 accords analysés) _____	39

II – L’usage du DIF _____ 60

Fiche 5 – L’usage du DIF par les salariés : quelques points de repères à travers des enquêtes et les premières données statistiques disponibles ____	60
Fiche 6 – Extraits du rapport DGEFP : premiers éclairages sur la réforme de la formation professionnelle _____	66
Fiche 7 – L’usage du DIF à travers une enquête conduite auprès de quelques FONGECIF / OPACIF _____	76
Fiche 8 – Mise en œuvre du DIF au sein du groupe AREVA : étude de cas ____	78

III – Quelques questions en suspens _____ 84

I – La mise en œuvre du DIF à travers des procédures

Fiche 1 – Le DIF à travers l'Accord national interprofessionnels et la loi (Rappel des règles applicables)

Sources

Articles 2-12 à 2-13 de l'ANI du 5 décembre 2004
 Articles L.931-20-2 ; L.933-1 à L. 933-6 et L. 933-20 et D. 933-1 du Code du travail
 Décret N° 2004-871 du 25 août 2004 déterminant le salaire horaire de référence pour le calcul du montant de l'allocation formation
 Avis N° 2004 - F du 13 octobre 2004 du Comité d'urgence du Conseil National de la Comptabilité

Définition

Le droit individuel de formation est une nouvelle modalité d'accès à la formation qui permet aux salariés de cumuler chaque année un crédit d'heures de formation à utiliser, à leur initiative, après accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation.

Public visé

Le DIF est ouvert :

- aux titulaires de CDI à temps plein ou partiel ayant une **ancienneté minimale d'un an** dans l'entreprise qui les emploie.
- aux salariés en CDD, à condition de justifier d'une ancienneté de 4 mois, en CDD, consécutifs ou non, au cours des douze derniers mois. (art. L.931-20-2 du Code du travail).

Durée

CDI temps plein	CDI temps partiel	CDD
20h/an* plafonnées à 120 heures cumulables pendant 6 ans	Prorata temporis Plafonnées à 120 heures*	Prorata temporis

* sauf accord de branche (ou d'entreprise) prévoyant des dispositions plus favorables.

Une fois le plafond de 120 heures atteint, le salarié n'acquiert plus d'heures au titre du DIF. Les heures de DIF utilisées sont décomptées du total cumulé et peuvent se reconstituer au fil des années pour atteindre à nouveau le plafond de 120 heures.

Exemple :

Un salarié qui dispose de 80 heures acquises au titre du DIF et qui en utilise 40h pour partir en formation, bénéficiera l'année d'après, d'un crédit DIF de 60h (80h - 40h + 20h).

DIF et temps de travail

En principe, les actions de formation dans le cadre du DIF, se **déroulent en dehors du temps de travail**. Une **convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise** peut prévoir que le droit individuel à la formation **s'exerce en partie pendant le temps de travail**.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié. Lorsque les heures de formation sont effectuées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation. (Article L 933-3 du Code du travail).

Actions prioritaires

Dispositions générales

Les actions de formation prioritaires dans le cadre de la mise en oeuvre du droit individuel à la formation peuvent être déterminées par une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise. A défaut d'un tel accord, les actions de formation éligibles au droit individuel à la formation sont les actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien et de perfectionnement des connaissances visées à l'article L 900-2 ou les actions de qualification visées à l'article L 900-3.

Rémunération des salariés et protection sociale

La loi prévoit le versement d'une "allocation de formation" lorsque les heures de formation sont réalisées en dehors du temps de travail et **la rémunération du salarié à 100% pour les heures de formation qui se déroulent sur le temps de travail**. Ces sommes ainsi que les coûts pédagogiques sont imputables sur la participation financière des entreprises au développement de la formation. La loi précise en outre que « *pendant la durée de cette formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et des maladies professionnelles* » (article L 933-4).

Règles de procédure

- La mise en œuvre du droit individuel relève de **l'initiative du salarié, en accord avec son employeur**. Employeur et salarié doivent aboutir à un accord sur le choix de la formation. A défaut d'accord, le DIF ne peut être mis en œuvre.
- Lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits au titre du DIF, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse, à compter de la réception de la demande.

L'absence de réponse vaut acceptation du choix de l'action de formation. Dans ce cas, l'employeur a l'obligation d'assumer les coûts de la formation.

- Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du droit individuel est arrêté après **accord écrit entre le salarié et l'employeur**. Ce choix se fait en tenant compte, le cas échéant, des **conclusions de l'entretien professionnel**.
- Dans le contrat DIF, l'employeur peut ou non prendre en compte les résultats de la formation suivie par le salarié.
- L'employeur est tenu d'informer chaque année, par écrit, le salarié de ses droits à DIF.

Date d'acquisition des droits au DIF et période de référence

L'acquisition se fait à terme échu. La période de référence pour l'acquisition du DIF n'est pas précisée par la loi. L'article L.933-1 précise uniquement que la périodicité est annuelle. Un accord de branche ou d'entreprise peut fixer comme période de référence : l'année civile, la date d'entrée en vigueur de la loi : le 7 mai 2004, la date d'acquisition des congés payés, ou toute autre date.

A défaut d'accord de branche ou de disposition le précisant, les salariés ayant un an d'ancienneté au **7 mai 2005 bénéficient de 20 heures acquises au titre du DIF**.

Désaccord sur le choix de la formation

Si pendant deux années consécutives, **le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de la formation**, le salarié bénéficie de la part de l'organisme paritaire agréé au titre du CIF (FONGECIF) dont relève l'entreprise d'une **priorité d'instruction** et de prise en charge financière d'un CIF, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et critères définis par l'organisme. « *Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et les frais de formation calculés sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 983-1* » (article L 933-5).

En cas de refus de prise en charge par le FONGECIF, le salarié garde ses droits à DIF et il peut proposer à l'employeur une nouvelle demande de formation au titre du DIF.

Rupture du contrat

- En cas de **licenciement** (sauf faute lourde ou grave), le salarié doit être informé de ses droits acquis au titre du DIF. Il peut demander à bénéficier, avant la fin de son préavis, d'une action de VAE, de bilan de compétences ou de formation. Dans ce cas, la **demande réalisée au titre du DIF ne requiert pas l'accord formalisé de l'employeur** sur le choix de l'action, le **financement est dû dès lors que le salarié a déposé sa demande avant la fin du préavis**. L'action peut se dérouler ultérieurement.
- En cas de **démission**, le salarié peut demander bénéficier de son DIF pour suivre une action de VAE, de bilan de compétences ou de formation. L'employeur et le salarié doivent **s'accorder, pendant le préavis, sur le choix de l'action** suivie au titre du DIF. A défaut d'accord, le DIF est perdu. En cas d'accord, la formation doit débuter avant la fin du préavis.
- En cas de **départ à la retraite**, les droits acquis au titre du **DIF sont perdus**.

Financement

Dispositions générales

- L'allocation formation et les frais de formation (transport, repas, hébergement) sont à la charge de l'entreprise. Ils sont imputables sur sa participation à l'obligation formation, au titre du plan, que l'action réalisée au titre du DIF corresponde ou pas aux priorités de la branche.
- Les actions de formation réalisées au titre du DIF et répondant aux priorités de la branche sont finançables sur la cotisation de 0,5% mutualisée au sein de l'OPCA. Les DIF ne relevant pas des priorités de la branche sont finançables sur le plan de formation (0,9%).
- Pour les DIF CDD, la prise en charge des coûts pédagogiques, des frais de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation formation est réalisée par l'OPACIF sur le 1% CIF CDD.

La comptabilisation du DIF

Le Conseil National de la Comptabilité dans son avis n° 2004-F du 13 octobre 2004 distingue deux situations :

- **Accord entre employeur et salarié sur le choix de l'action de formation.** Dans ce cas, l'obligation devient certaine pour l'entreprise. Les dépenses engagées dans le cadre du DIF qui se rattachent à l'activité future, constituent des charges de période, comme pour les autres dépenses de formation.

Cependant, si les actions de formation n'ont pas éteint l'ensemble des droits individuels à la formation ouverts, l'entreprise doit mentionner en annexe le volume d'heures de formation cumulé correspondant aux droits acquis au titre du DIF (attestations annuelles), avec indication du volume d'heures de formation n'ayant pas donné lieu à demande.

- **Désaccord sur deux exercices consécutifs et demande à bénéficier d'un CIF.** Dans cette situation, où l'action de formation ne relève pas du champ des décisions de gestion de l'entreprise, le Comité considère que le montant de l'allocation de financement, majoré des coûts de formation calculés forfaitairement, doit donner lieu à la constatation d'un passif dès l'accord du Fongecif.

En cas de démission et de licenciement, situations qui ne peuvent pas être rattachées à l'activité future du salarié dans l'entreprise, le Comité considère que les coûts de formation engagés, et éventuellement l'allocation de formation, doivent donner lieu à constatation d'un passif dès la demande du salarié (formulée avant la fin du délai congé).

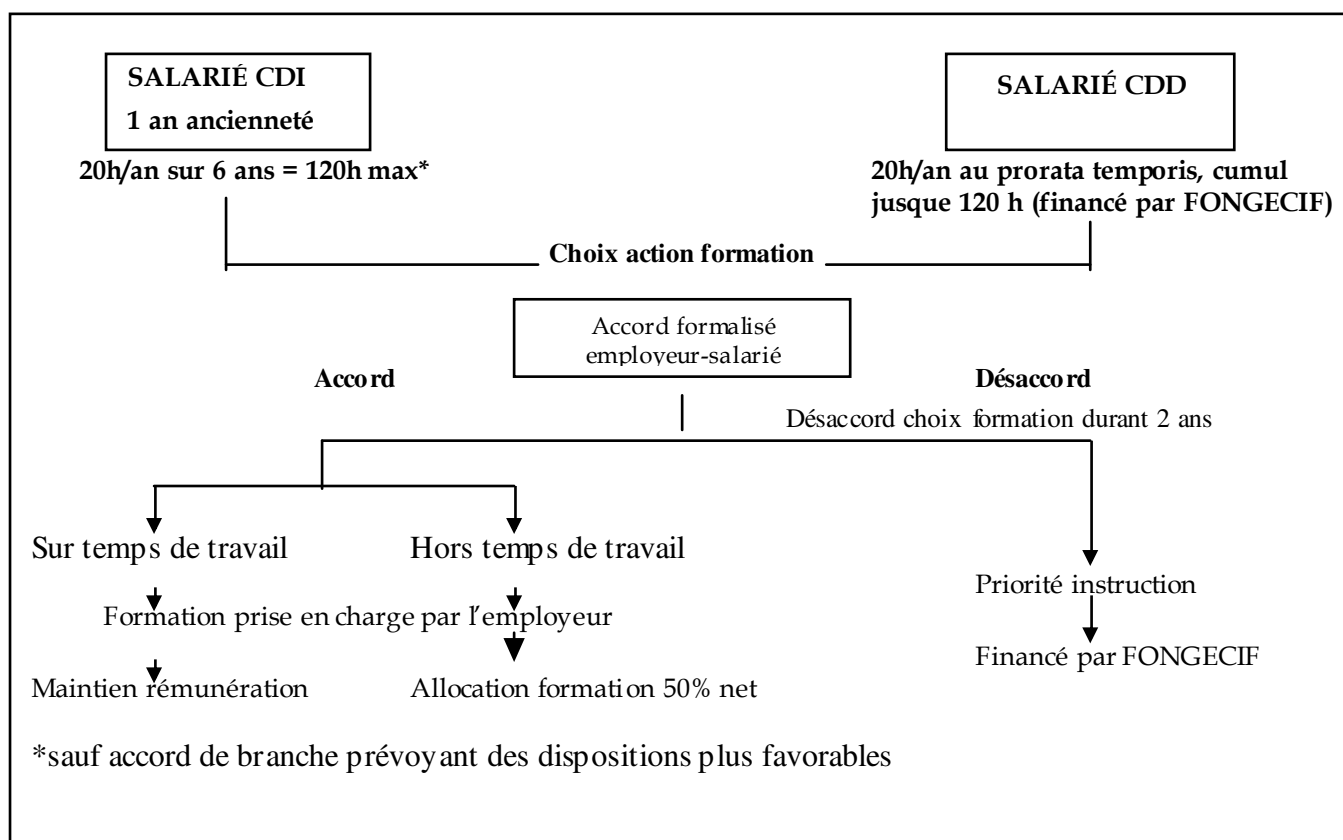
Le Comité d'urgence du Conseil National de la Comptabilité considère que les dépenses engagées au titre du DIF ne rémunérant pas des services passés mais à rendre dans le futur par les salariés, ne constituent pas des " autres avantages à long terme " au sens de la recommandation N° 2003-R.01 (II, section 2 §21 : "*avantages qui ne sont dus intégralement dans les 12 mois suivants la fin de l'exercice pendant lequel les membres du personnel ont rendu les services correspondants*").

Il précise que sa position ne saurait préjuger de situations nouvelles qui résulteraient des dispositions d'accords de branche ou d'entreprise. Il prévoit de réexaminer le sujet à l'expiration des deux premières années d'application.

Mise en œuvre

La mise en œuvre du DIF dépend en grande partie des dispositions négociées au niveau de la branche et de l'interprofessionnel. Il n'y a pas un modèle unique de DIF. Chaque entreprise devra tenir compte de ce qui a été négocié dans sa branche ou dans les accords interprofessionnels MEDEF/OPCAREG et CGPME/AGEFOS (priorités définies, date d'acquisition, part mutualisée consacrée au DIF...). Les entreprises pourront avoir intérêt à fixer par accord d'entreprise des modalités particulières de mise en œuvre du DIF.

Tableau récapitulatif de la procédure de mise en œuvre du DIF



Fiche 2 – Le DIF à travers les principales procédures : quelques règles juridiques applicables

1. L'information des salariés sur le DIF

Article L.933-2 du code du travail

« *Alinéa 1 : Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation.* »

La loi impose aux entreprises une **obligation d'informer leurs salariés des heures acquises au titre du DIF au moins une fois par an et par écrit**.

Cette obligation peut être remplie en utilisant le bulletin de paie comme vecteur d'information :

- soit en inscrivant sur ce support **une fois par an** le montant du crédit d'heures acquis par le salarié. Cependant, cette inscription sur le bulletin de paie ne doit pas aboutir à une confusion entre le DIF et d'autres différents types de droits, notamment les droits à congés payés.
- soit en annexant une fois par an au bulletin de paie une fiche récapitulative des droits acquis.

L'utilisation de **mails générés de manière automatique** peut constituer un autre canal de diffusion de cette information. La loi du 13 mars 2000 relative à l'adaptation du droit de la preuve aux technologies de l'information et à la signature électronique permet d'utiliser les nouvelles technologies de l'information (NTIC) à cet effet. Elle précise la valeur juridique de la signature électronique : « *l'écrit sous forme électronique est admis en preuve au même titre que l'écrit sur support papier, sous réserve que puisse être dûment identifiée la personne dont il émane et qu'il soit établi et conservé dans des conditions de nature à en garantir l'intégrité* » (article 1316-1 du Code Civil).

La loi ne prévoit pas de sanction pour le non respect de cette disposition. Les modalités de cette information, notamment la fréquence de l'information et le support utilisé, constituent un espace ouvert à la négociation de branche et d'entreprise, ou à l'engagement unilatéral de l'employeur en l'absence de textes conventionnels.

2. La formulation de la demande par le salarié et la négociation de l'accord entre l'employeur et le salarié

Article L. 933 -3 du code du travail

« *La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Le choix de l'action de formation envisagée, qui peut prendre en compte les priorités définies au second alinéa de l'article L. 933-2, est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur. (...)* »

La loi affirme, sans équivoque, le droit d'initiative du salarié en matière de DIF. Ce droit est tempéré par la nécessité d'obtenir l'acceptation de l'employeur. Si les textes relatifs au droit d'initiative du salarié ne soulèvent pas de problème d'interprétation, la mise en œuvre effective de ce droit est parfois difficile.

La loi ne contient pas de dispositions sur ce sujet. Les textes indiquent seulement que le choix de l'action de formation doit faire l'objet d'un accord entre le salarié et l'employeur.

Lorsque le salarié fait valoir ses droits à la formation, un accord doit être négocié avec l'employeur. Cet accord doit porter sur le choix de l'action de formation envisagée par le salarié et, le cas échéant, sur la formation pendant le temps de travail. Cet accord doit être écrit.

Le choix de l'action de formation. La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié. C'est lui qui propose l'action de formation dans laquelle il souhaite s'engager. L'accord de l'employeur sur le choix de cette action est cependant nécessaire. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse. L'absence de réponse vaut acceptation du choix de l'action de formation proposée par le salarié. Pour éviter tout litige, il est impératif que l'accord écrit entre les deux parties intervienne avant la fin du délai d'un mois.

Les actions de formation éligibles au titre du DIF ne sont pas limitativement énumérées par la loi. L'article L.933-3 indique seulement que le choix de l'action de formation « *peut prendre en compte les priorités définies au second alinéa de l'article L.933-2* ».

Les types d'action de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue sont énumérés à l'article L.900-2. Il s'agit notamment des différentes actions de préformation, d'adaptation, de promotion, de prévention, de conversion, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ainsi que les actions permettant aux travailleurs de réaliser un bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience. En outre, l'article L.900-3 dispose que tout travailleur a droit à la qualification professionnelle et doit pouvoir suivre, à son initiative, une qualification correspondant aux besoins de l'économie à court ou moyen terme enregistrée dans le répertoire national des qualifications professionnelles ou reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ou encore figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle.

L'article L.933-2 dispose que des priorités peuvent être définies par convention ou accord collectif de branche (ou à défaut par accord des signataires d'un OPCA interprofessionnel). En revanche, aucun texte n'autorise les conventions et accords collectifs à exclure des types d'actions de formation de la liste des actions éligibles au titre du DIF.

La prise en compte des priorités est recommandée par l'article L.933-3. Ces priorités s'imposent à l'OPCA lorsqu'il est sollicité par l'employeur pour prendre en charge les frais pédagogiques sur les fonds mutualisés au titre du DIF, du moins dans la limite des ressources disponibles. L'article R.964-16-1 indique clairement que les OPCA doivent respecter ces priorités.

La question reste posée de savoir si les priorités établies par accord collectif s'imposent à l'employeur ou s'il a la possibilité de refuser une action de formation bien qu'elle figure sur la liste des priorités. Cette question n'est pas tranchée par la loi. Il est évident que si les priorités sont établies par accord d'entreprise, l'employeur doit respecter sa signature. L'employeur est également lié par les dispositions de la convention de branche ou de l'accord

professionnel dont il relève : ces textes doivent, aux termes de l'article L.934-2, définir les priorités de formation « que prennent en compte les entreprises » dans le cadre du DIF. On ne voit pas quel argument un employeur pourrait invoquer pour refuser une action de formation que les signataires de la convention ou de l'accord de branche ont jugée prioritaire pour la profession.

En revanche, lorsque les priorités sont définies par les signataires d'un OPCA interprofessionnel (ce qui vise les réseaux OPCAREG et AGEFOS-PME) pour suppléer l'absence d'accord de branche, celles-ci s'imposent naturellement à l'OPCA concernée mais les employeurs n'y sont pas tenus (d'ailleurs ce type d'accord interprofessionnel ne peut pas faire l'objet d'un arrêté d'extension).

La prise en compte des actions non prioritaires est-elle facultative ? Dans le silence des textes, on peut le penser. Si ces actions s'imposaient à l'employeur au même titre que les actions prioritaires, on ne comprendrait pas pourquoi le choix de l'action de formation doit faire l'objet d'un accord de l'employeur. Il convient cependant de rester prudent sur ce point : priorité signifie seulement « droit de passer avant les autres ». D'une part, l'employeur n'a pas d'argument pertinent pour refuser une action de formation au motif qu'elle n'est pas utile pour son entreprise. On observera, par exemple, que les actions visant à l'acquisition d'une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ou figurant sur la liste établie par la CPNE sont des actions qui correspondent « aux besoins de l'économie » selon l'article L.900-3, et pas forcément aux besoins de l'entreprise. Selon l'article L.933-2 il s'agit même d'actions prioritaires dans le cas où les priorités n'ont pas été définies par un accord collectif de branche ou d'entreprise. D'autre part, l'employeur ne peut pas non plus refuser au salarié le choix d'un type d'action de formation qu'il avait antérieurement accordé à un autre salarié de l'entreprise, ce qui constituerait une discrimination prohibée.

La prise en compte du coût de l'action de formation peut-elle justifier le refus de l'employeur ? L'article L.933-4 dispose que le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur. Celui-ci peut certes solliciter l'OPCA pour obtenir la prise en charge totale ou partielle de ces coûts, mais les ressources mutualisées par cet organisme sont limitées et la prise en charge est aléatoire. Aucun texte ne fixe l'enveloppe globale qu'une entreprise doit consacrer chaque année au financement des DIF et le montant maximum du coût de l'heure de formation à financer par l'entreprise n'est pas non plus fixé. Si le coût de l'action de formation proposée n'est pas manifestement exagéré, l'employeur ne peut pas priver le salarié de son droit à la formation.

Quelle est la marge d'appréciation de l'employeur pour accepter ou non une demande de DIF ? Doit-il motiver sa réponse ?

Ni l'ANI ni la loi ne font obligation à l'employeur de motiver sa décision d'accepter ou non une demande de DIF. Néanmoins, en tout état de cause, en cas de « refus », l'employeur doit fonder sa décision sur des motifs objectifs. En effet, l'article L 122-45 du Code du travail précise que nul ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de formation. Dans le cas où un salarié dont la demande a été refusée présente devant le Conseil de prud'hommes des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, l'employeur devra prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. A défaut, le juge pourra annuler le refus prononcé par l'employeur. Ainsi, si l'obligation de motiver n'est pas inscrite dans la lettre des textes négociés ou législatifs, l'employeur devra néanmoins s'assurer qu'il est en mesure de justifier sa décision. Certains

accords de branche ou d'entreprise ont d'ailleurs prévu que les désaccords devront faire l'objet d'une motivation [voir Fiche 3 – Le DIF à travers la négociation, page 27 de ce dossier].

3. L'entretien professionnel

Art. 1-1 de l'ANI du 5 décembre 2003 sur l'entretien professionnel

« Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise, conformément aux dispositions d'un accord de branche ou d'entreprise conclu en la matière ou, à défaut, dans les conditions définies par le chef d'entreprise. Les **propositions en matière d'actions de formation professionnelle** qui seraient faites lors de ces entretiens professionnels peuvent être, avec l'accord du salarié, portées dans une annexe à son « passeport formation » défini à l'article 1-2 du présent accord. »

Article 1.1.1 de l'avenant du 20 juillet 2005 à l'ANI du 5 décembre 2003

« Au cours de l'entretien professionnel sont abordés, en tenant compte de la mise en œuvre dans l'entreprise des actions conduites dans le cadre du plan de formation, notamment les points suivants :

- les **moyens d'accès à l'information sur les dispositifs** relatifs à l'**orientation** et à la **formation** des salariés tout au long de leur vie professionnelle,
- l'**identification des objectifs de professionnalisation** qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre de s'adapter à l'évolution de son poste de travail, de **renforcer sa qualification** ou de **développer ses compétences**,
- l'**identification du ou des dispositifs de formation** auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus,
- les **initiatives du salarié** pour l'utilisation de son DIF (...),
- les conditions de réalisation de la formation en application des dispositions de l'ANI du 5 décembre 2003, notamment au regard du **temps de travail** et, dans ce cas, les **engagements réciproques** visés à l'article 2-10-2-b de l'ANI du 5 décembre 2003. »

Article 2-12 de l'ANI du 5 décembre 2003

« La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en liaison avec son entreprise. Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, **en tenant compte éventuellement des conclusions de l'entretien professionnel** prévu à l'article 1-1 du présent accord, et des priorités définies par l'accord de branche dont relève l'entreprise ou par un accord d'entreprise. »

Dans le champ d'application de l'accord, l'entretien professionnel constitue un moment privilégié de dialogue entre l'employeur et le salarié sur les questions de formation et d'évolution professionnelle.

La loi n'a pas repris les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatives à l'entretien professionnel dont les salariés doivent bénéficier au moins tous les deux ans.

L'accord national interprofessionnel a été étendu et est applicable à toutes les entreprises de l'industrie, du commerce et des services. Il a été complété par l'avenant du 20 juillet 2005.

Tout salarié ayant au minimum deux années d'activité dans une même entreprise bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise. Cette procédure, prévue par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, s'applique aux employeurs soumis à l'ANI. La loi ne le mentionne pas expressément.

■ Objectif

L'entretien professionnel doit permettre au salarié d'élaborer son **projet professionnel** à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et en fonction de la situation de l'entreprise. Cet entretien est l'occasion pour le salarié de demander une action de formation, un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience (VAE).

■ Modalités de mise en œuvre

Elles sont fixées par accord de branche ou d'entreprise ou, à défaut, par le chef d'entreprise.

- L'entretien a lieu soit à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, soit à l'initiative du salarié, et, si l'employeur le souhaite, avec un concours technique extérieur.
- Dans le cas où l'entreprise réalise des entretiens annuels, l'entretien professionnel peut être réalisé dans le cadre de l'entretien d'appréciation dont la procédure sera alors adaptée ou faire l'objet d'un entretien spécifique.
- Il appartient à l'encadrement de mener les entretiens professionnels.
- L'entretien professionnel peut être le lieu de discussion et d'émergence des actions à suivre au titre du DIF.

■ Thèmes abordés

Au cours de l'entretien sont abordés notamment les points suivants :

- Les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au profit du salarié en vue de lui permettre de s'adapter à l'évolution de son poste de travail, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences,
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus,
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son DIF
- les conditions de la réalisation de la formation, notamment au regard du temps de travail et des engagements réciproques qui peuvent en découler.

Les propositions d'action faites au salarié à l'issue de l'entretien peuvent, à sa demande, être inscrites dans son passeport formation.

■ Renvoi à la négociation de branche ou interprofessionnelle

Les parties signataires de l'avenant demandent aux branches professionnelles et aux organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, pour les champs non couverts par une branche, de définir les modalités :

- de préparation et de mise en œuvre de l'entretien professionnel
- d'information des instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent, sur les conditions d'organisation de ces entretiens,
- de formalisation des conclusions de l'entretien professionnel
- des suites à réserver à un éventuel désaccord sur les conclusions de l'entretien professionnel,

- de la prise en charge de formation des personnes chargées d'assurer la mise en œuvre des entretiens professionnels.

4. L'allocation de formation

Sources

Article 2-10-2 b de l'ANI du 5 décembre 2003

Article D. 933-1 du Code du travail

Décret N° 2004-871 du 25 août 2004 déterminant le salaire horaire de référence pour le calcul du montant de l'allocation formation

Décision de la Direction de la sécurité sociale du 20 décembre 2004

■ Définition

L'allocation de formation est une forme de rémunération versée aux salariés pour les heures de formation **suivies en dehors du temps de travail**.

L'allocation peut être due dans deux hypothèses :

- dans le cadre du plan de plan, pour les actions de développement des compétences (catégorie 3)
- dans le cadre du DIF

Dans le cadre d'une période de professionnalisation, un salarié peut être amené à se former hors temps de travail, par le recours au DIF ou à une action de développement des compétences. Dans ces cas, l'allocation de formation est due par l'employeur pour les heures réalisées en dehors du temps de travail.

Lorsque la formation se déroule sur le temps de travail, le salarié bénéficie de la rémunération habituelle. L'allocation de formation est destinée à encourager le salarié à se former en dehors du temps de travail.

■ Montant et calcul de l'allocation de formation

L'allocation est égale à 50% de la rémunération nette due au salarié. Le salaire horaire de référence est déterminé par le rapport entre le total des rémunérations nettes versées au salarié, par son entreprise, au cours des 12 derniers mois précédant la formation et le nombre total d'heures rémunérées au cours des douze derniers mois.

$$\text{Salaire de référence} = \frac{\text{Rémunérations nettes du salarié au cours des 12 derniers mois}}{\text{Nombre total d'heures rémunérées au cours des 12 derniers mois}}$$

Lorsque le salarié ne dispose pas de l'ancienneté suffisante dans l'entreprise pour ce calcul, sont pris en compte, le total des rémunérations et le total des heures rémunérées, depuis son arrivée dans l'entreprise.

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours, le salaire horaire de référence est déterminé par le rapport entre la rémunération nette annuelle versée au salarié et la formule suivante :

$$151,67 \text{ heures} \times \frac{\text{Nombre de jours de la convention individuelle de forfait}}{217 \text{ jours}} \times 12 \text{ mois}$$

■ Paie

A défaut d'accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise, l'allocation de formation est versée par l'employeur au salarié, au plus tard à la date normale d'échéance de la paie du mois suivant celui où les heures de formation ont été effectuées en dehors du temps de travail. (art. D. 933-1 du Code du travail).

Exemple :

Un salarié suit une formation en dehors du temps de travail du 10 septembre au 5 octobre. Il devra percevoir son allocation formation au plus tard le 31 octobre pour les heures effectuées en septembre, et au plus tard le 30 novembre pour les réalisées en octobre.

Un document récapitulant les heures de formation effectuées et les versements de l'allocation formation est remis, chaque année, au salarié et annexé au bulletin de paie.

■ Régime social et fiscal

- L'allocation est exonérée des cotisations sociales patronales et salariales dues, par l'employeur et le salarié, au titre des rémunérations, elle n'est pas soumise à CSG et CRDS (décision de la Direction de la sécurité sociale du 20 décembre 2004).
- Elle est imposable au titre de l'impôt sur les revenus des personnes physiques, les salariés ont l'obligation de la mentionner dans leur déclaration d'impôt.
- Le montant de l'allocation est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

5. Le DIF : financement diffus et financement dédié

■ Financement diffus

Il n'existe pas, parmi les contributions obligatoires au financement de la formation professionnelle, de contribution spécifique destinée au financement du droit individuel à la formation. Le DIF peut être financé :

- dans le cadre du solde de la participation au titre du 0,9 % ;
- dans le cadre de la contribution de 0,5 destinée au financement des contrats et périodes de professionnalisation et du DIF ;
- dans le cadre de la contribution de 0,2 % destinée au financement du congé individuel de formation, du congé de bilan de compétences, du congé de VAE et du congé

- examen en cas de désaccord dans l'entreprise, en complément du versement par l'entreprise au titre du DIF ;
- dans le cadre de la contribution de 1 % assise sur la masse salariale des CDD et destinée à la formation de ces salariés.

En tout état de cause, le financement dans son intégralité repose sur l'employeur.

■ **Financement dédié - Accord de Branche**

Certaines branches professionnelles ont choisi de créer une contribution spécifique, incluse dans le 0,9 % et collectée par l'OPCA, exclusivement destinée au financement du DIF. Tel est le cas dans le secteur de la Métallurgie où une contribution de 0,1 % imputable sur le 0,9 % a été instituée sous forme d'une cotisation conventionnelle obligatoire à l'OPCA de la branche. L'entreprise dispose ainsi d'une possibilité supplémentaire à celles présentées ci-dessus pour financer la mise en œuvre du DIF.

■ **Financement dédié dans les accords interpro à défaut (AGEFOS, OPCAREG)**

L'ANI PME et l'accord OPCAREG/IPCO prévoient un financement conventionnel du DIF sous la forme d'une contribution complémentaire volontaire spécifique. Cette contribution supplémentaire est distincte de la contribution obligatoire au titre du plan de formation (0,90 %) et de la contribution destinée notamment à financer les contrats et les périodes de professionnalisation (0,50 %). [Voir Fiche 3 – Le DIF à travers la négociation, page 37].

Ces dispositions sont particulièrement innovantes dans la mesure où elles créent un financement particulier pour le DIF, ce que la loi et l'ANI ne prévoient pas de façon opérationnelle.

Par ailleurs, 20% des textes¹ prévoient un financement dédié au DIF sous la forme d'une affectation d'un pourcentage minimum du 0,5%.

- Pour les entreprises de 10 salariés et plus : 13% des accords prévoient de consacrer une partie du 0,5% au financement des DIF prioritaires et 4 % des accords affecte une partie du solde pour le DIF.
- Pour les entreprises de moins de 10 salariés : 5 % des branches consacrent une partie de la contribution "professionnalisation" au financement des DIF prioritaires et 10% des branches y consacrent une partie du solde.

¹ Chiffres issus d'une analyse des dispositions relatives au financement conventionnel dans 100 accords de branche réalisée par Circé Consultants en septembre 2005.

6. DIF et rupture du contrat de travail

Article L 933-6 du code du travail

« Le droit individuel à la formation est transférable en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou lourde. Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation et n'ayant pas été utilisées est calculée sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du délai-congé. A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au droit individuel à la formation n'est pas dû par l'employeur. Dans le document mentionné à l'article L 122-14-1, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de droit individuel à la formation, notamment de la possibilité de demander pendant le délai-congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation 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. En cas de départ à la retraite, le droit individuel à la formation n'est pas transférable. »

Article L 321-4-2 du code du travail

« Dans les entreprises non soumises aux dispositions de l'article L 321-4-3, (c.à.d. dans les entreprises de moins de 1000 salariés) l'employeur est tenu de proposer à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique le bénéfice d'une convention de reclassement personnalisé lui permettant de bénéficier, après la rupture de son contrat de travail, d'actions de soutien psychologique, d'orientation, d'accompagnement, d'évaluation des compétences professionnelles et de formation destinées à favoriser son reclassement. Par dérogation aux dispositions de l'article L 933-6, ces actions peuvent notamment être mises en œuvre et financées par l'utilisation du reliquat des droits que le salarié a acquis à la date de la rupture de son contrat, au titre du droit individuel à la formation prévu à l'article L 933-1. La durée des droits correspondant à ce reliquat, plafonné à 20 heures par année d'ancienneté et 120 heures sur six années, est doublée. Toutefois, l'allocation de formation prévue à l'article L 933-4 n'est pas due. »

■ Notion de transfert du DIF

La notion de transfert citée à l'article L 933-6 signifie que dans certains cas de rupture du contrat de travail, le salarié peut utiliser ses droits acquis au titre du DIF après la fin de son contrat, à condition de l'avoir demandé avant la fin du délai-congé. En revanche, en dépit de l'ambiguïté de la notion de « transfert », cela ne signifie pas que les droits acquis et non utilisés au titre d'un contrat de travail qui a été rompu sont transférés à la charge du nouvel employeur, qui n'est pas tenu de reprendre à son compte les droits acquis dans le cadre d'un emploi précédent – sauf dispositions d'un accord collectif le prévoyant.

■ Cas du licenciement (sauf faute grave ou lourde)

Information du salarié. En cas de licenciement pour motif économique ou pour motif personnel, sauf dans le cas du licenciement pour faute grave ou lourde, l'employeur a l'obligation d'informer le salarié dans la lettre de licenciement (prévue à l'article L 122-14-1) de ses droits en matière de DIF, notamment de la possibilité de demander pendant le délai-congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation. Les textes ne précisent pas les modalités de calcul des droits du salarié licencié. Le salarié continuant à capitaliser des droits à DIF pendant la période du délai-congé, le nombre d'heures inscrites au crédit du salarié doit être normalement calculé par rapport à la date de fin du contrat de travail et non pas à la date de la lettre de licenciement.

Demande du salarié. Le salarié licencié peut demander à bénéficier de ses droits au titre du DIF à condition d'en formuler la demande avant la fin du délai-congé. S'il ne le fait pas, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur. La forme de cette demande n'est pas précisée par les textes, mais il est sans doute préférable de le faire par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le salarié peut demander à bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de VAE et à cet égard il a le choix entre deux options :

- soit il demande à réaliser cette action après la fin du délai-congé ;
- soit il demande que l'action soit engagée pendant le délai-congé.

Demande d'une action à réaliser après la fin du délai-congé. Dans cette hypothèse, l'employeur ne peut pas refuser : il est tenu de financer l'action envisagée par le salarié.

a. Montant dû par l'employeur. L'employeur doit consacrer au financement de l'action une somme égale au montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées. L'article L 933-6 précise qu'en l'occurrence cette allocation est calculée sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise (et non pas sur la base de la rémunération nette de référence du salarié calculée sur les douze derniers mois, telle que prévue par l'article L 933-4 pour les actions se déroulant hors temps de travail). A titre d'exemple, pour un salarié ayant capitalisé 80 heures au titre du DIF et dont la rémunération nette du dernier mois précédent la fin du contrat de travail est égale à 1.820 € pour 151,67 heures, soit 12 € par heure, la somme due par l'employeur est égale à 50% de $(80 \times 12) = 480$ €.

b. Financement de l'action. Le montant ainsi calculé doit permettre de financer « tout ou partie » de l'action que le salarié envisage de suivre à l'issue de son préavis. Les coûts éventuellement non couverts sont pris en charge par le salarié. La loi ne précise pas à qui la somme due par l'employeur doit être versée. A priori, il y a trois possibilités :

- soit elle est versée directement au salarié avec la dernière paie. Il ne s'agit pas d'un salaire soumis aux cotisations sociales et doit donc figurer à part sur le bulletin de paie ;
- soit elle est versée à l'OPCA dont relève l'employeur, cet organisme assurant ensuite la prise en charge de la formation, du bilan ou de la VAE ;
- soit l'employeur règle directement, dans la limite des droits acquis par le salarié, la facture présentée par l'organisme prestataire de l'action auquel le salarié s'est adressé.

Les entreprises de plus de dix salariés qui entendent imputer cette somme sur leur participation obligatoire au financement de la formation professionnelle continue doivent pouvoir disposer de justificatifs prouvant qu'elle a bien été utilisée pour le financement d'une action éligible au titre de l'article L 951-1. Ces justificatifs doivent être joints à la déclaration annuelle n° 2483. Le versement direct au salarié qui quitte l'entreprise n'est donc pas envisageable. Soit le versement est fait à l'OPCA, soit l'entreprise conclut une convention avec l'organisme prestataire de l'action prévoyant que les coûts pédagogiques seront payés, à hauteur du montant dû, sur production de l'attestation de présence du salarié.

c. Rémunération. Pendant le déroulement de l'action de formation, de bilan ou de VAE, le salarié ne perçoit ni rémunération, ni allocation au titre du DIF. Les règles applicables aux demandeurs d'emploi indemnisés par l'ASSEDIC qui suivent une action ainsi financée ne sont pas encore précisées.

d. Convention de reclassement personnalisé. Les entreprises dont l'effectif est inférieur à 1000 salariés qui procèdent à un licenciement économique doivent proposer à chaque salarié dont le licenciement est envisagé le bénéfice d'une convention de reclassement personnalisé (CRP) leur accordant, après la rupture du contrat de travail, une allocation spécifique et un ensemble de mesures permettant un reclassement accéléré (Art. L 321-4-2 du code du travail). Le salarié qui

accepte une CRP n'a pas à demander le bénéfice de ses droits à DIF, mais l'employeur doit verser à l'ASSEDIC une somme égale au double du montant calculé comme indiqué au b. ci-dessus.

Demande d'une action à engager pendant le délai-congé. Pendant toute la durée du délai-congé, le contrat de travail doit être exécuté normalement. Il n'est donc pas interdit au salarié de demander à bénéficier de ses droits à DIF pendant cette période. Dans ce cas, on se trouve dans la situation de droit commun : l'employeur n'est pas obligé d'accepter, il dispose du délai d'un mois pour donner sa réponse, et en cas d'acceptation un accord doit être conclu avec le salarié sur le choix de l'action et son déroulement pendant ou en dehors du temps de travail. L'employeur prend en charge les coûts pédagogiques et maintient le salaire ou verse l'allocation de formation calculée sur la base du salaire de référence des douze derniers mois. La question reste posée de savoir quelles sont les obligations de l'employeur lorsque l'action engagée par le salarié n'est pas terminée à la date de fin du contrat de travail. En l'absence de textes à ce sujet, il est logique de penser que la prise en charge par l'employeur des coûts et du salaire ou de l'allocation ne vaut que pour les heures de formation accomplies avant la fin du contrat. Pour les heures non utilisées avant cette date, l'employeur n'est redevable à l'égard de l'organisme prestataire que du montant calculé sur la base du dernier salaire net.

■ Cas du licenciement pour faute grave ou lourde

En cas de licenciement pour faute grave ou lourde, le contrat de travail cesse immédiatement : il n'y a pas de délai-congé. Le salarié perd ses droits à DIF non utilisés. La question reste posée de savoir ce qu'il advient de ces droits si, à l'issue d'une action prud'homale, le juge rejette la qualification de faute grave ou lourde alléguée par l'employeur. Le salarié peut sans doute formuler, lors de la saisine du conseil de prud'hommes, une demande dommages-intérêts à ce titre.

■ Cas de la démission

Le DIF n'est pas transférable en cas de démission. L'article L 933-6 précise que le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de VAE ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé. On se trouve donc dans la situation de droit commun : l'employeur n'est pas obligé d'accepter la demande, il dispose du délai d'un mois pour répondre, et en cas d'acceptation, un accord doit intervenir sur le choix de la formation et le déroulement pendant ou en dehors du temps de travail, mais avant la fin du préavis. Si l'action engagée n'est pas terminée à la date de fin du contrat de travail, les coûts pédagogiques restant dus sont à la charge du salarié, sauf s'il en est convenu autrement dans l'accord conclu avec l'employeur.

■ Cas du départ ou de la mise à la retraite

L'article L 933-6 ne traite que du cas du départ volontaire à la retraite, pour préciser que le DIF n'est pas transférable. En fait, on se trouve dans la même situation qu'en cas de démission : il n'est pas interdit au salarié de demander un DIF pendant le préavis, mais si l'employeur n'est pas d'accord, les droits sont perdus. La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, qui n'est en principe possible qu'à partir de l'âge de 65 ans, n'est pas un licenciement et donc le DIF n'est

pas transférable. Mais l'employeur doit néanmoins observer un préavis, pendant lequel le contrat de travail se déroule normalement et pendant lequel le salarié peut demander un DIF sans que l'employeur soit dans l'obligation d'accepter.

■ **Cas de la modification juridique de l'employeur**

L'article L 122-12 du code du travail dispose à l'alinéa 2 que s'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. Il n'y a donc pas rupture du contrat de travail et le salarié bénéficie du maintien de tous ses droits, notamment ceux liés à l'ancienneté dont le DIF.

Fiche 3 – Le DIF à travers la négociation de branche

175 accords de branche ont été analysés afin de mesurer les procédures créées par les branches liées à la mise en œuvre du DIF. Cette analyse a été éclairée par les procédures introduites par les principaux accords d'entreprise conclus sur ce thème (30 accords d'entreprise ont été analysés).

Conditions d'ouverture, d'abondement et d'anticipation du droit au DIF, modalités d'acquisition, procédure d'information sur le DIF, de demande de DIF, de recours en cas de désaccord, lien avec l'entretien professionnel et financement du DIF ont été les principaux thèmes analysés.

1. Conditions d'ouverture du droit au DIF

■ Accords améliorant la condition d'ancienneté pour les salariés présents au 7 mai 2004

A titre d'exemple, l'accord dans les **Sociétés d'assurance du 14 octobre 2004** prévoit « *pour l'année 2004, que tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise au 6 mai 2004 bénéficiera d'un DIF d'une durée de 20 heures, utilisables dès le 1er janvier 2005* ».

De même, l'accord dans les **branches du Bâtiment et des Travaux Publics du 13 juillet 2004** précise que « *tout salarié employé à temps plein, sous contrat à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie a acquis au titre du DIF, au titre de l'exercice 2004, 20 heures dès le 31 décembre 2004* ».

2. Modalités d'acquisition

■ Accords prévoyant un crédit DIF supérieur à 20 heures par an

Certains accords de branche ont prévu d'attribuer un crédit d'heures DIF supérieur à 20 H / an pour les salariés à temps complet.

Dans certaines branches, le DIF est fixé à 21h par an². Quelques accords de branche ont été au delà et ont prévu d'attribuer un crédit d'heures pour le DIF qui peut atteindre jusqu'à 25h par an. Par exemple, l'accord dans **la branche des Assistants maternels du particulier employeur du 21 septembre 2006** prévoit que les salariés disposent de 24heures de DIF par an. De même,

² Accord Propreté, Accord photographie, Accord Avoués, Accord Cabinets ou entreprises d'expertise en automobiles, Accord Commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, Accord Commerce et services de l'audiovisuel, Accord Commissaires priseurs sociétés ventes volontaires, Accord Commission coutage import export, Accord Entreprises de distribution directe, Accord grands magasins et magasins populaires, Accord Greffes des tribunaux de commerce, etc.

L'accord signé dans la branche du Notariat le 14 octobre 2004 a prévu l'attribution d'un crédit de 25 H pour les salariés à temps plein.

Dans ces branches, le plus souvent, le plafond du DIF, initialement de 120 heures, se trouve augmenté proportionnellement au crédit d'heures (par exemple, pour la branche du Notariat, il est de 150 heures).

Quelques chiffres

Pour permettre d'estimer l'importance de cette mesure, environ 20% des accords de branche prévoient une augmentation du crédit DIF.

Eclairage Accords d'entreprise

Certains accords d'entreprise prévoient, également, un crédit d'heures DIF plus avantageux que la loi. C'est le cas de notamment des accords **Cap Gemini** et **Autoroutes du Sud de la France** qui valorisent, respectivement, le crédit DIF à 22 et 24 heures par an.

■ **Accords améliorant la proratisation pour les salariés à temps partiel**

De nombreux accords ont prévu d'améliorer le DIF des salariés à temps partiel. A titre d'illustration, **la branche des industries pétrolières du 9 décembre 2004** prévoit que « *Pour les salariés à temps partiel à 80 % et plus, le DIF est acquis au taux plein* ».

De même, **l'accord dans la branche des organismes de Sécurité Sociale (du 22 juin 2005)** prévoit que « *Cette règle s'applique également aux salariés exerçant leur activité à temps partiel, à raison d'au moins 75% d'un temps plein.* »

Dans le même sens, **les avenants DIF (mars et avril 2005) aux accords du 20 septembre 2004 dans les réseaux, respectivement, des Agéfos-PME et des OPCAREG /IPCO** ont prévu d'aligner le DIF des salariés à temps partiel à 80% sur le DIF des salariés à temps plein :
« *Toutefois, les salariés en contrat à durée indéterminée à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée légale du travail bénéficient du droit individuel à la formation calculé de la même manière que pour les salariés à temps plein, sans application de la règle de prorata prévue ci-dessus.* »

Eclairage Accords d'entreprise

Au niveau de l'entreprise, des accords ont traité la spécificité des salariés à temps partiel. Tel est le cas de **l'accord Cap Gemini** qui accorde un crédit d'heures équivalent (22 H) pour tous les salariés (quel que soit le régime du temps de travail). **L'accord Autoroutes sud de la France** prévoit quant à lui une majoration de 25% du calcul du DIF au prorata temporis. Enfin, l'accord **SNCF**, mentionne que « *tout agent travaillant à temps complet ou à temps partiel, ayant une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise, dispose chaque année d'un DIF d'une durée de 20 heures.* »

3. L'information des salariés sur le DIF

■ La date de l'information annuelle

La **négociation de branche et d'entreprise** s'est largement saisie de l'opportunité de préciser les dispositions légales relatives à l'information des salariés sur les heures acquises au titre du DIF.

L'accord signé dans la **branche du Tourisme social et familial (du 16 novembre 2004)** prévoit que *« chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du DIF et ce au plus tard le 28 février de l'année n+1. »*

La **branche du Commerce de gros (accord du 14 octobre 2004)** organise également une procédure particulière d'information : *« chaque salarié est informé annuellement par écrit du total des droits acquis au titre du DIF au cours du 1er trimestre de l'année civile suivante. Un document sera remis au plus tard avec le dernier bulletin de paie du trimestre concerné. »*

■ Le support de l'information

D'autres accords de branche formulent des recommandations à l'attention des entreprises et les laissent libre des supports d'information à destination des salariés.

A titre d'illustration, l'accord signé dans la **branche des sociétés d'assurance** dispose : *« afin que tout salarié ait accès aux informations nécessaires à l'utilisation de son DIF, l'existence et les modalités de mise en œuvre de ce droit sont rappelées chaque année dans les documents et supports d'entretien professionnel et par tout autre moyen de diffusion d'information relative à la formation professionnelle, que l'entreprise jugera opportun d'utiliser (intranet, livret du personnel...). »*

De la même manière, l'**accord Personnel des Banques du 8 juillet 2005** précise que *« annuellement, chaque salarié en contrat à durée indéterminée, est informé par écrit, sur tout support, du total de ses droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation. »*

Eclairage Accords d'entreprise

Quelques accords d'entreprises ont pu également préciser les modalités de l'information sur le DIF. Ainsi, l'**accord au sein du Groupe PSA signé en avril 2005** organise la procédure suivante : *« au mois de janvier de chaque année, chaque salarié est informé, par écrit, du nombre d'heures auquel s'élève son droit individuel à la formation. Un suivi mensuel de la consommation des droits sera porté sur le bulletin de paie au plus tard à compter du mois de janvier 2006. Une information particulière sera effectuée pour les salariés ayant atteint le plafond. »*

4. La procédure de demande de DIF

■ De nombreux accords précisent les informations que doivent contenir la demande de DIF.

Ces accords ont largement précisé le contenu de la demande de DIF ou ont mis à disposition des salariés des formulaires types. Les rubriques les plus fréquemment citées sont :

- la nature de l'action de formation
- les dates de début et de fin de l'action
- le coût de l'action de formation et le prestataire choisi

On peut notamment citer **l'accord Métallurgie** qui fut l'un des premiers à définir de façon précise la procédure à suivre pour formuler la demande de DIF et à détailler les pièces à produire pour chacune des actions envisagées (DIF, Bilan de compétences, VAE) :

La demande portant sur une action éligible au DIF détaille la nature de l'action de formation :

- l'intitulé de l'action ; les modalités de déroulement de l'action ; la durée de l'action ; les dates de début et de fin de l'action ; le coût de l'action ; la dénomination du prestataire de formation pressenti.

La demande portant sur une action de bilan de compétences détaille :

- les dates et durée du bilan de compétences ; la dénomination de l'organisme prestataire.

La demande portant sur une action de VAE détaille :

- le diplôme ; le titre ou certificat de qualification postulé ; les dates, nature et durée des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ; la dénomination de l'autorité ou de l'organisme délivrant la certification.

La demande du salarié doit être déposée au moins 2 mois avant le début de l'action. Lorsque la réponse est négative, elle est faite par écrit et précise les motifs de refus. ».

On peut également citer l'accord signé dans la **branche de la Production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière du 14 février 2005** :

« La demande du salarié doit être déposée au moins 2 mois avant le début de l'action. Elle doit comporter les mentions suivantes :

- nature de l'action de formation ;
- intitulé de l'action ;
- modalités de déroulement de l'action ;
- durée de l'action ;
- dates de début et de fin de l'action ;
- coût de l'action ;
- dénomination du prestataire de formation pressenti.

Le choix de l'organisme de formation et les conditions de la formation sont arrêtés entre le salarié et l'entreprise. »

L'accord dans la branche Commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 8 avril 2005 prévoit quant à lui que :

« - La demande écrite du salarié doit être présentée avant le début de l'action de formation souhaitée par le salarié en tenant compte du délai de réponse de l'employeur, ou au cours de périodes définies en entreprise pour optimiser au mieux les départs en formation au titre du DIF.

- L'employeur peut demander au salarié de reporter la date envisagée pour son départ en formation si celle-ci se situe en période de forte activité ou d'absence d'autres salariés. »

Les accords interbranches Industries alimentaires du 6 décembre 2004 et du 7 janvier 2005 détaillent de manière très précise la procédure de demande de DIF, notamment en fonction de l'objet de la demande (action de formation, VAE, bilan de compétences).

« La demande écrite du salarié doit être déposée avant le début de la formation, au moins :

- deux mois pour les formations d'une durée au plus égale à une semaine (35 heures),
- trois mois pour les formations d'une durée supérieure.

Elle comporte l'objet, le coût, le lieu, la durée, les dates et heures de l'action de formation, et :

1/ Pour l'action de formation : la demande doit comporter le programme de la formation souhaitée, la dénomination du prestataire pressenti.

2/ Pour l'action de bilan de compétences : la demande doit comporter la dénomination de l'organisme prestataire choisi sur la liste des organismes agréés par le Fongecif.

3/ Pour l'action de validation des acquis : la demande doit comporter les mentions suivantes : le diplôme, titre ou certificat de qualification postulé permettant de faire valider les acquis de l'expérience, la dénomination de l'autorité ou de l'organisme délivrant la certification. »

■ **Certains accords soumettent l'accord de l'employeur au respect de la procédure de demande de DIF**

A titre d'illustration, l'accord dans la **branche des Casinos (31 octobre 2005)** prévoit que le DIF peut être refusé notamment parce que « le salarié n'a pas respecté la procédure (visée au paragraphe 4.4 a). »

De manière encore plus claire, l'accord **Entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol engrais (7 juillet 2005)** dispose que « le non-respect des règles d'exercice du droit rend la demande nulle. De ce fait, elle n'entraîne pas la comptabilisation de l'un des deux refus prévus à l'article L. 933-5 du code du travail, et ne fait pas courir le délai de réponse de 1 mois de l'employeur. »

■ **Encadrer les demandes de DIF dans un calendrier**

Quelques textes ont également prévu d'encadrer dans un délai toute demande de DIF afin de faciliter la gestion et l'anticipation des départs en formation dans l'entreprise.

Ainsi, dans la **branche de la Mutualité** (article 9-8) une demande de DIF doit être adressée, par lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge, et ce, au moins trois mois avant la date de début de l'action de formation.

Accord de branche dans la Mutualité du 1 décembre 2004 - article 9 - 8 - 2 Mise en œuvre d'une action de formation dans le cadre du DIF

« Le salarié souhaitant engager une action de formation dans le cadre et dans la limite de ses droits acquis au titre du DIF en informe l'employeur en précisant la nature de l'action, sa durée ainsi que l'organisme dispensateur ».

Eclairage Accords d'entreprise

Quelques accords d'entreprises précisent également la procédure de demande de DIF. On peut notamment citer l'accord intervenu dans le groupe PSA.

Accord PSA du 14 avril 2005 - Article 5.5 - Demande de réalisation d'une action de formation au titre du DIF

« Lorsque la demande de DIF concerne une formation interne au groupe, les conditions d'inscription et de réalisation de cette action sont identiques à celles prévues dans le cadre du plan de formation. Lorsque la demande de DIF concerne un achat de formation auprès d'un organisme extérieur, celle-ci doit être faite au moins deux mois avant la date prévue de réalisation de la formation et doit préciser : la nature de l'action de formation, l'intitulé de l'action, les modalités de déroulement de l'action, la durée de l'action, les dates de début et de fin de l'action, le coût de l'action, la dénomination du prestataire de formation pressenti. »

5. Initiative du salarié et proposition de l'employeur : le cadre de la contractualisation sur le DIF

Plusieurs accords de branche ont ouvert la possibilité pour l'employeur de proposer au salarié des actions pour l'utilisation du DIF.

Ainsi, dans **la branche des sociétés d'assurance**, l'accord prévoit qu'« afin de promouvoir les actions prioritaires énoncées (...), celle-ci [l'entreprise] peut formuler des propositions au salarié. Ainsi, des modalités particulières d'articulation du DIF avec le plan de formation et la période de professionnalisation peuvent être fixées par accord d'entreprise ou avec l'accord formalisé du salarié. »

Cette disposition a été étendue sans réserve ni exclusion de la part de l'administration. Ainsi, pour l'administration, l'entreprise peut légitimement être force de proposition dans le cadre du DIF, afin d'encourager le salarié à prendre en compte les priorités définies par l'accord de branche.

Certains accords tel que celui intervenu dans la **branche des Personnels de Banque** organise la mise en place dans l'entreprise d'un catalogue d'actions de formation afin d'aider le salarié à choisir une actions de formation dans le cadre du DIF: « l'entreprise peut mettre à sa disposition une liste explicitement non exhaustive d'actions éligibles à ce titre. Lorsqu'elle existe, cette liste fait l'objet d'une communication aux instances représentatives du personnel suivant les modalités définies au sein de l'entreprise ».

Enfin, une branche a pris une disposition très innovante en matière de droit d'initiative du salarié : l'accord signé dans la branche de **l'Architecture** a ouvert la possibilité pour le salarié de choisir la formation accessible dans le cadre du DIF sans possibilité pour l'employeur de « refuser » ; dans ce cas la formation a lieu obligatoirement hors temps de travail.

6. Le lien entre entretien professionnel et DIF

La majorité des accords de branche, y compris ceux qui ne sont pas dans le champ de l'ANI, reprennent les dispositions liées à l'entretien professionnel.

Ces accords relient fortement l'entretien professionnel et le DIF. Ils recommandent aux entreprises de tirer de ce moment privilégié de dialogue que représente cet entretien pour aborder la question du DIF. Certains insistent très largement sur le rôle de la hiérarchie et sur l'importance de la former en vue de la réalisation de l'entretien professionnel et de « l'outiller ».

L'accord dans la branche des industries chimiques du 8 novembre 2004 précise que « *l'entretien professionnel est un moment privilégié au cours duquel le salarié et l'employeur ou son représentant font le point sur l'activité professionnelle du salarié. A cette occasion peuvent être définies des actions de formation telles qu'une période de professionnalisation, une action de validation des acquis de l'expérience (VAE), un bilan de compétences ou l'utilisation du droit individuel à la formation (DIF)...* »

A titre d'illustration, la **branche de la restauration rapide dans son accord Formation du 22 décembre 2004** organise la procédure de demande de DIF en la reliant à l'entretien professionnel :

«- *A l'occasion de l'entretien professionnel ou de tout autre entretien sollicité par le salarié ou initié par ce dernier suivant les modalités en vigueur dans l'entreprise, l'intéressé évoque avec l'employeur ses orientations en terme d'action de formation ;*

- *à la fin de la période consacrée aux entretiens, le salarié formalise sa demande par écrit. Outre la nature de la formation envisagée, il précise sur sa demande la date et les heures prévisibles de l'absence ainsi que les références de l'organisme dispensateur et le coût de la formation. Il appartient à l'employeur de préciser le délai accordé aux salariés sur l'année pour formaliser la demande.* »

Il est également intéressant de noter que, sans faire référence expressément à l'entretien professionnel, l'**accord Manutention Nettoyage dans les Aéroports parisiens (du 26 janvier 2005)** prévoit que l'examen de la demande DIF doit faire l'objet d'un entretien.

Eclairage Accords d'entreprise

Quelques accords d'entreprise se sont également positionnés sur le lien entre le rôle accordé à l'entretien et son articulation avec la politique de formation de l'entreprise. La plupart des entreprises ont prévu d'aborder les thématiques de formation en conclusion de l'entretien d'évaluation (qui est le plus souvent annuel).

Accord PSA du 14 avril 2005 - Article 2.3 - Entretien annuel de progrès

«L'entretien annuel de progrès constitue un moment privilégié pour analyser les besoins en formation pour le salarié avec sa hiérarchie. Les conclusions de l'entretien annuel sont formalisées sur un document, avec un exemplaire remis au salarié.

Dans le cadre de cet entretien, les objectifs de professionnalisation du collaborateur sont abordés au regard des exigences du poste. Les orientations individuelles de la formation sont exprimées par la hiérarchie ou à l'initiative du salarié, en cohérence avec les objectifs fixés précédemment.

A cette occasion, le collaborateur et la hiérarchie envisagent également les actions de formation relevant du développement des compétences individuelles ou des qualifications et les actions de nature à faciliter la réalisation d'une évolution professionnelle.

Les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation peuvent également être exprimées à l'occasion de l'entretien de progrès.

Une information sera délivrée sur les différents dispositifs de formation et en particulier sur les conditions d'utilisation du droit individuel à la formation ».

On peut également l'**accord Autoroutes Sud de la France** qui prévoit le fait qu'à la demande du salarié, ce dernier pourra s'entretenir avec un responsable RH et à cette occasion, fera un point carrière. Enfin, l'**accord Société Générale** mentionne qu'« *en cas de mobilité fonctionnelle ou de réorganisation significative nécessitant de suivre une action de formation, un entretien est organisé systématiquement avec la ligne RH permettant de définir précisément la fonction qui sera occupée et les formations nécessaires pour y accéder* ».

Certains accords ont prévu la possibilité pour le salarié de demander un entretien avec la DRH ou un hiérarchique N+1 en complément de l'entretien annuel.

C'est le cas par exemple de l'accord signé au sein des **Banques Populaires** : « *Par ailleurs, à l'initiative du collaborateur ou de son responsable hiérarchique cet entretien peut être prolongé ou complété dans le domaine de la formation et de l'évolution professionnelle par un entretien avec le responsable hiérarchique N+2 ou éventuellement avec la D.R.H. de l'entreprise.* »

De même, au sein de la **société SFR**, un salarié peut solliciter un entretien de projet professionnel avec son responsable RH afin d'exprimer son ambition indépendamment de l'EAD, dans le cas où l'entretien d'appréciation et de développement n'aurait pas permis d'aborder complètement le développement professionnel du salarié.

7. Accord /désaccord sur le DIF

■ La forme de l'accord sur le DIF

Certains accords précisent la forme que doit revêtir la contractualisation sur le DIF entre le salarié et l'employeur.

On peut citer les **accords interbranches Industries alimentaires du 6 décembre 2004 et du 7 janvier 2005** ainsi que **l'accord Formation de la branche Produits du sol et engrais** : « *Si l'employeur accepte la demande du salarié, l'employeur et le salarié formalisent leur accord par un écrit relatif à la mise en œuvre du DIF contenant notamment les éléments suivants :*

- *le programme de la formation,*
- *l'objet, le coût, le lieu, la durée, les dates de début, de fin et les horaires de la formation,*
- *les modalités de réalisation (pendant, et/ou hors temps de travail)... »*

■ La motivation du désaccord

Quelques accords de branches ont prévu l'obligation de motiver les désaccords éventuels sur la demande de DIF. Il en est ainsi des accords intervenus dans la **branche Agences de voyages et tourisme** et dans celle de **l'Industrie de la transformation des volailles³ (avenant du 16 décembre 2005)** qui prévoient tous deux que la réponse négative de l'employeur doit être faite par écrit et motivée.

Quelques accords de branche⁴ précisent également les motifs légitimes de désaccord. On peut citer **l'accord Restauration Rapide** qui prévoit 4 motifs légitimes de désaccord :

- « *La réponse négative de l'employeur devra être motivée notamment pour l'un des motifs suivants :*
- *l'action de formation ne correspond pas aux priorités définies à l'article 4-2 du présent accord ;*

³ Ainsi que les accords suivants : Agents généraux d'assurance, accord Casinos, charcuterie de détail, Accord Commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, Accord Entreprises de distribution directe, Accord Entreprises de la publicité et assimilées, Accord Horlogerie Bijouterie, Accord Logistique de publicité directe, Accord Presse, Accord Régies de quartiers, Accord Sociétés financières DIF, Accord Spectacle vivant, Accord Transports urbains de voyageurs

⁴ Accord Formation Entreprise de restauration de collectivités, Accord Entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol engrais, Accord Casinos.

- *la demande du salarié ne respecte pas les modalités de mise en œuvre ou la forme définies ci-dessus ;*
- *la demande du salarié ne peut être satisfaite en raison de sa durée ou de sa date de mise en œuvre compte tenu des contraintes de fonctionnement de l'entreprise.*
- *la demande excède les moyens financiers que l'entreprise peut consacrer au droit individuel à la formation pour l'année considérée »*

Quelques chiffres

Sur 175 accords de branche, 24 inscrivent que le désaccord de l'employeur doit être motivé.

Eclairage Accords d'entreprise

Certains accords d'entreprise ont également précisé l'obligation de motiver le refus de la demande de DIF. Ainsi, l'accord **EADS** prévoit qu' « *en cas de refus de la demande de DIF par la hiérarchie, les Ressources Humaines en préciseront le motif au salarié avant l'expiration du délai d'un mois courant à compter soit de l'un des entretiens avec la hiérarchie ci-dessus précisés, soit de la réception par les Ressources Humaines, de la demande écrite du salarié lorsque cette demande n'a pas été effectuée à l'occasion desdits entretiens.* ».

■ Le recours en cas de désaccord

L'**accord Optique - Lunetterie (27 mai 2005)** prévoit la mise en place d'une « mission de conciliation » en cas de litige (chapitre VII).

« *La procédure de mise en œuvre est la suivante : le salarié adresse, par écrit, sa demande à son employeur, qui dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.*

En cas de litige, le Comité de suivi pourra exercer, après saisine des Institutions Représentatives du Personnel (IRP) pour les entreprises en disposant, une mission de conciliation.

Le dossier devra au préalable avoir fait l'objet d'un examen par les organisations syndicales qui le transmettront avec leur avis aux IRP ou au Comité de suivi. »

L'accord signé dans **la branche des Télécommunications** précise qu'« *en cas de désaccord de l'employeur sur le choix de l'action de formation au regard des priorités au titre du DIF, le salarié peut saisir les délégués du personnel.* »

Dans même, l'**accord dans la branche des Gardiens, concierges et employés d'immeubles du 27 juin 2006** prévoit « *avant ou pendant la procédure, le salarié, s'il le désire, peut être assisté d'un représentant du personnel ou, à défaut, par un représentant syndical d'une organisation signataire de la convention collective (...).* »

Eclairage Accords d'entreprise

Quelques accords d'entreprise ont traité de la gestion des désaccords entre l'employeur et le salarié. A titre d'exemple, l'accord signé au sein du groupe **Thalès** prévoit que « *dans le cas où certains salariés se verraient opposer un refus pour des actions relevant du DIF, la demande sera soumise à l'examen de la commission centrale formation de chaque entreprise pour avis.* »

L'accord **AREVA** précise que « *en cas de refus de la formation par l'employeur, le salarié pourra avoir un entretien avec son responsable hiérarchique ou avec le service RH de son établissement pour faire le point sur les raisons de ce refus.* ».

L'accord **Johnson Diversey** prévoit l'examen du refus par une commission managériale d'arbitrage qui réunit le manager, son supérieur hiérarchique, le responsable RH de son établissement et le responsable de la formation.

8. Actions/publics prioritaires

La plupart des accords de branche ont ciblé des publics/actions pour lesquels le DIF constitue une priorité.

■ Publics prioritaires

A titre d'exemple, l'accord du **12 mai 2005 dans la branche des Vins, spiritueux, cidre, jus de fruits et sirops** prévoit que sont prioritaires dans l'accès au DIF les :

- « - salariés de retour de congé parental (durée supérieur à 2 ans) ou d'absence pour maladie : incitation à la réalisation (avant la reprise du travail) d'un bilan de compétence ou d'une VAE en utilisant le DIF, dans le cadre d'un accord formalisé avant le départ en congé et dans la limite des droits acquis antérieurement
- salariés handicapés : un bilan des actions réalisées sera fait chaque année lors d'une réunion obligatoire du CE ou des DP »

Dans le même sens, l'accord dans la **branche du Transport aérien du 9 septembre 2004** établit une liste très large de personnes prioritaires pour l'exercice du DIF :

- "salariés pour lesquels une action de formation peut préparer ou accompagner une promotion ;
- salariés pour lesquels une action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances peut contribuer à la réalisation d'un projet professionnel ;
- salariés pour lesquels une action de formation peut faciliter le reclassement ;
- salariés pour lesquels une action de formation peut faciliter la reconversion notamment ceux exerçant leur activité dans un emploi pour lequel la cessation d'activité est réglementée ;
- salariés en situation d'inaptitude ponctuelle ou définitive pour lesquels une action de formation pourrait faciliter le maintien dans l'emploi ou la reconversion ;
- salariés ne détenant pas au minimum un diplôme professionnel de niveau 4. »

■ Un public prioritaire particulier : les salariés âgés

Deux accords de branche ont prévu des dispositions particulières plus favorables pour les salariés âgés :

■ **l'accord dans la branche des Télécommunications du 24 septembre 2004 :**

« A l'issue du DIF réalisé hors temps de travail, le salarié bénéficie d'un abondement de son droit individuel à la formation égal à 15% de la durée du DIF ainsi réalisé. Cet abondement, qui constitue une modalité de prise en compte des efforts du salarié, est porté au crédit de son compte et figure sur le document récapitulatif annuel des droits acquis au titre du DIF.

Financement prioritaire par AUVICOM : afin de favoriser l'accès et l'appétence à la formation professionnelle de certains publics, les DIF prioritaires donnant lieu à l'abondement ci-dessus et concernant :

- les salariés de 45 ans et plus,
 - les salariés des groupes A à D,
- sont prioritairement éligibles au financement par AUVICOM sur le 0,5%. »

- **La branche de l'agriculture dans son accord du 2 juin 2004**

« Cette durée de 20 heures est portée à 24 heures pour les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée ayant :

- soit plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- soit plus de 45 ans,
- soit n'ayant pas de diplôme au moins égal au niveau V de l'éducation nationale ou de certificat de qualification professionnelle reconnu par la CPNE compétente. »

Ces deux accords prennent en compte une problématique de plus en plus sensible en France et en Europe : la place des seniors dans les entreprises.

■ Les actions prioritaires

Nombreux sont également les accords de branche à avoir fixé des actions de formation prioritaires, elles aussi souvent très larges, comme le montrent ces quelques exemples.

L'accord du 2 décembre 2004 dans la branche du Bricolage cible divers domaines prioritaires pour l'exercice du DIF : le commerce et la vente, la logistique, la sécurité et l'environnement, le management, la gestion et les systèmes d'information, etc.

Si ces dispositions sont importantes car elles déterminent, pour une large part, la faculté du salarié de décider du choix de sa formation et le financement sur les fonds mutualisés, les priorités définies lors de ce premier cycle de négociation sont très larges. Parmi les accords analysés, sont le plus souvent visés des objectifs généraux de qualification. Cette définition des actions prioritaires peut le plus souvent ensuite être précisée par des décisions de la CPNE.

9. Formation hors temps de travail et allocation de formation

Peu d'accords de branche se sont positionnés sur ce sujet, préférant renvoyer au niveau de l'entreprise le choix du temps de travail relatif à l'exercice du DIF. Néanmoins, nous avons isolé quelques accords qui se sont néanmoins prononcés sur ce sujet.

L'accord de branche dans le secteur des Entreprises des services d'eau et d'assainissement du 14 janvier 2005 prévoit en effet que « tout ou partie du DIF pourra être effectué pendant le temps de travail par accord écrit entre le salarié et l'employeur ».

Les partenaires sociaux de la **branche de la Cordonnerie (accord 7 décembre 2005)** se disent « soucieux de développer la formation professionnelle des salariés mais aussi [ont conscience] des contraintes liées à la baisse de la durée du travail et des arbitrages que sont amenés à faire les employeurs ». C'est pourquoi ils proposent « que l'action de formation liée au DIF puisse s'exercer pour partie ou en totalité pendant le temps de travail d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ; seront privilégiées autant que faire se peut les actions de formation du DIF qui s'articuleront avec des formations du plan de formation ou une période de professionnalisation. »

Enfin, **l'accord dans la branche de la prévention et sécurité du 28 juin 2005** prévoit : « *toutefois, à titre dérogatoire pendant une période transitoire de 3 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, pour permettre à un plus grand nombre de salariés d'effectuer des actions de formation en rapport direct avec les métiers de sécurité, le DIF sera réalisé sur le temps de travail pour tous les salariés ayant – avant ou au cours de cette période – au minimum 5 ans d'ancienneté branche (...)* »

Eclairage Accords d'entreprise

Nombre d'accords d'entreprise ont précisé le choix du temps de travail relatif à l'exercice du DIF. Il est en particulier notable de signaler que, parmi les accords précisant le régime du temps, une majorité envisage que le DIF s'exerce pendant le temps de travail, au moins pour les actions jugées prioritaires par l'entreprise.

Par exemple, **les accords Cofinoga et KPMG** prévoient que le DIF s'exerce exclusivement pendant le temps de travail. De même, **l'accord Société Générale** précise que le DIF s'effectue pendant le temps de travail pour les formations suivies au titre du plan de formation et les actions visant à l'acquisition d'un diplôme ou la préparation d'une évolution professionnelle à court terme. Enfin, l'accord signé au sein du groupe **BNP PARIBAS** entend privilégier « *l'utilisation du DIF pour des formations faisant partie du programme de formation et ayant, à ce titre, vocation à être réalisées pendant le temps de travail.* »

10. Abondement – bonification des droits au DIF

L'analyse des accords permet de distinguer deux types d'abondement : celui pour favoriser l'accès à la formation de certaines catégories de salariés et celui qui vise à rapprocher le DIF du plan de formation.

■ Abondement en faveur d'un public particulier

Les signataires de **l'accord Boulangerie pâtisserie industrielle du 12 avril 2005** « *conviennent d'adapter le DIF à l'intention des personnes reconnues handicapées en catégorie B ou C. Elles bénéficient d'une majoration de 25% de leur DIF lorsqu'un accord est formalisé avec leur employeur sur l'action suivie* »

L'accord Manutention Nettoyage dans les Aéroports parisiens dispose qu'« *en vue de favoriser l'accès à la formation des salariés à temps partiel, l'acquisition annuelle, calculée pro rata temporis, sera majorée de 10 %. Les salariés handicapés, reconnus par la COTOREP en catégorie B ou C, bénéficieront d'une majoration de 10 % sur le nombre d'heures de DIF acquis.* »

L'accord dans le transport aérien du 9 septembre 2004 contient des dispositions similaires à l'égard des salariés à temps partiels et des travailleurs handicapés.

■ Abondement au service de l'intérêt de l'entreprise

L'accord dans la branche des Télécommunications du 24 septembre 2004 prévoit : « *lorsque le DIF demandé par le salarié et accepté par l'entreprise répond à cette logique prioritaire de*

la branche c'est-à-dire qu'il vise des actions de développement des compétences dans les fonctions managériales, techniques ou commerciales inscrites dans les actions de formation de type III du plan de formation de l'entreprise, les parties signataires conviennent du dispositif d'abondement suivant : A l'issue du DIF réalisé hors temps de travail, le salarié bénéficie d'un abondement de son droit individuel à la formation égal à 15 % de la durée du DIF ainsi réalisé. Cet abondement, qui constitue une modalité de prise en compte des efforts du salarié, est porté au crédit de son compte et figure sur le document récapitulatif annuel des droits acquis au titre du DIF. »

Enfin, l'accord **Jardineries Graineteries du 29 mars 2005** prévoit que « le salarié qui cumule ses droits pendant 6 années, bénéficiera d'un abondement de 7 heures ; dans les cas où il y a abondement par l'entreprise de la durée du DIF, la formation se déroule pendant le temps de travail et concerne une formation professionnelle liée à l'emploi du salarié ou à celui qu'il vise dans l'entreprise ».

Quelques chiffres

Sur 175 accords de branche, 6 prévoient une majoration ou une bonification des droits au DIF.

Eclairage Accords d'entreprise

Quelques accords d'entreprise prévoient un abondement du DIF.

Dans l'optique de l'intérêt partagé du salarié et de l'entreprise, l'accord **SNCF** prévoit que le DIF est augmenté lorsque les informations visent une promotion. L'abondement set fonction du type de promotion visée : il s'élève donc à 144 heures pour les agents d'exécution, 240 heures pour l'accès à la maîtrise et 288 heures pour l'accès au niveau cadre.

De même, l'accord **SFR** précise qu' « afin de répondre aux objectifs de la branche, le collaborateur bénéficiera d'un abondement de 15 % de la durée du DIF réalisé si la formation vise le développement de compétences dans les domaines du management, technique et commercial et qu'il est réalisé en dehors du temps de travail. »

11. Anticipation des droits au DIF

Quelques accords de branche⁵ ont prévu la possibilité d'anticiper les heures de DIF. Quatre d'entre eux sont présentés ci-dessus.

A titre d'illustration, la **branche des Vins, spiritueux, cidre, jus de fruits et sirops dans son accord du 12 mai 2005** offre aux salariés la possibilité de faire une demande de DIF excédant 20h et anticipant les droits ouverts lorsque le projet porte sur une action inscrite dans le plan de formation de l'entreprise. Le texte dispose également qu' il n'y aura aucune compensation si le salarié quitte l'entreprise avant d'avoir acquis l'ancienneté couvrant l'anticipation effectuée, sauf en cas de démission intervenant dans 12 mois suivant le dernier jour de la formation et si l'excédent de DIF égale ou excède 40h.

⁵ Accord Entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol engrais, Accord Métiers du verre, Accord Meunerie, Accord Miroiterie, Accord Répartition pharmaceutique, Accord Sociétés financières, Accord SYNTEC

L'accord du 8 avril 2005 signé dans la branche des Commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager rend possible l'anticipation du DIF « *si l'employeur et le salarié en sont d'accord et ce dans la limite de 120 h pour le salarié en contrat de travail à durée indéterminée et à temps complet. En cas de départ du salarié de l'entreprise pour quelque motif que ce soit, le texte prévoit qu'il ne sera opéré aucune retenue correspondant aux heures prises par anticipation* ».

L'accord intervenu dans le secteur des Télécommunications du 24 septembre 2004 dispose qu' « *un salarié peut présenter une demande de DIF hors temps de travail excédant 20 heures, anticipant ainsi ses droits ouverts au titre du DIF, lorsque son projet porte sur une action inscrite sur le plan de formation de l'entreprise. Si l'entreprise donne son accord sur le projet proposé, elle peut imputer l'excédent de 20 heures sur les droits à venir du salarié dans l'exercice de son droit à DIF. L'employeur ne pourra exiger une compensation du salarié concerné qui quitterait l'entreprise avant d'avoir acquis l'ancienneté couvrant l'anticipation ainsi effectuée, sauf dans le cas d'une démission intervenant dans les douze mois suivant le dernier jour de la formation et si l'excédent de DIF égale ou excède 40 heures. Les DIF ainsi anticipés ne sont pas abondés et ne sont pas pris en charge sur le 0,5 % mutualisé à AUVICOM.* »

Enfin, **la branche de la presse (accord Formation du 29 mars 2005)** prévoit également une clause d'anticipation :

« *A partir du 1er janvier 2006, les employeurs donnant leur accord pour la mise en œuvre d'une formation au titre du DIF pourront accorder unilatéralement, par anticipation, aux salariés présents à l'effectif depuis au moins 1 an, 20 heures de formation en sus des heures indiquées dans les compteurs individuels, en fonction de l'intérêt de cette anticipation au regard de la durée souhaitable des formations envisagées.*

Dans ce cas, le compteur individuel du salarié pour l'année ayant fait l'objet d'une anticipation ne sera pas crédité.

Cette possibilité d'anticipation se gèrera administrativement par année civile. »

Quelques chiffres

12 accords sur 175 accords de branche contiennent une clause d'anticipation du DIF.

Eclairage Accords d'entreprise

Quasiment la totalité des accords d'entreprise étudiés prévoient la possibilité d'une anticipation soit totale soit partielle des heures du DIF. L'anticipation totale est notamment applicable le cas de **l'accord Cap Gemini** qui rend possible, avec l'accord de l'employeur, une anticipation totale du DIF dans la limite de 132 heures (22heures/an) pendant le temps de travail. De même, **l'accord RTE** précise que « *si un salarié souhaite bénéficier d'un DIF d'une durée excédant le niveau de ses droits ouverts, la demande est instruite dans la limite de 120 heures.* » D'autres accords sont un peu plus restrictifs. Il en est ainsi de **l'accord Thalès** qui quant à lui prévoit la possibilité d'anticiper ses droits sur deux ans donc dans la limite de 40 heures. Enfin, certains accords pré-déterminent le public qui pourra bénéficier d'une anticipation de ses droits au DIF. Tel est le cas de **l'accord AREVA** qui réserve cette possibilité, dans la limite de 120 heures, aux salariés âgés d'au moins 55 ans.

12. Transférabilité du DIF

■ Transférabilité des droits acquis dans le périmètre de la branche

L'accord dans la branche de l'Agriculture (2 juin 2004) prévoit qu'un salarié licencié, « *sauf licenciement pour faute grave ou lourde, [qui] retrouve un emploi dans une exploitation ou entreprise agricole relevant du champ d'application du présent accord, et versant sa contribution pour le financement du DIF au même organisme collecteur que celui du précédent employeur du salarié, conserve son DIF pour les droits acquis non utilisés.* »

Pour que cette possibilité soit ouverte, le délai entre deux CDI ne doit pas excéder 8 mois. « *Le salarié ayant démissionné bénéficie du transfert de son DIF non utilisé, si l'interruption entre la fin de son CDI et un nouveau CDI avec un employeur relevant du champ d'application de l'accord et versant sa contribution au même organisme paritaire collecteur que le précédent employeur du salarié, est inférieure à 3 mois.* »

Dans le même sens, la **branche des Sociétés d'assurance** organise la transférabilité du DIF pour la moitié des heures acquises et non utilisées, en cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde dans les conditions suivantes :

- « *embauche par une société d'assurances dans l'année qui suit le licenciement ou la démission;*
- *obligation d'informer le nouvel employeur lors de la signature du contrat de travail sur le montant des droits acquis au titre du DIF, s'il compte faire valoir ses droits dans l'entreprise qu'il intègre ;*
- *utilisation après une année de présence dans la nouvelle entreprise, sauf dérogation accordée par l'employeur ; passé ce délai d'un an, le DIF transféré de la précédente entreprise peut être consommé ou se cumuler avec celui acquis dans la nouvelle.*

Le DIF transféré est à la charge de celle-ci.

L'employeur remet au salarié, avant son départ pour licenciement ou démission, une attestation mentionnant le DIF acquis et non encore consommé. »

La branche de la Plasturgie dans l'accord du 24 novembre 2004 organise également la transférabilité du DIF entre entreprise de cette branche: « *En cas de licenciement ou démission d'un salarié, les heures acquises au titre du droit individuel à la formation dans une entreprise relevant de la convention collective nationale de la plasturgie peuvent être conservées par le salarié dans une nouvelle entreprise relevant du même champ d'application la convention collective nationale de la plasturgie, s'il y a un accord écrit entre le salarié et le nouvel employeur.* »

■ Certains accords ont organisé les modalités de la transférabilité au sein du périmètre des branches professionnelles adhérentes à l'OPCA

La branche du **Crédit immobilier** par l'accord du 25 novembre 2005 (non étendu – article 22 - h), prévoit de rendre le DIF transférable intégralement entre les entreprises adhérant à l'OPCA Habitat Formation et ayant conclu un accord de branche instaurant un régime de transférabilité des droits à DIF.

« *Sous réserve des dispositions applicables aux entreprises d'accueil, le DIF est transférable, dans la limite du plafond applicable dans l'entreprise d'accueil, pour les salariés qui quittent une entreprise appliquant le présent accord (sauf licenciement pour faute grave ou lourde) pour être embauchés dans une entreprise relevant d'une des branches professionnelles qui ont l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 1er et qui ont conclu un accord collectif de branche instaurant un régime de transférabilité des droits à DIF.* »

Modalités

Afin de financer le coût du DIF ainsi transféré, un fonds spécial sera créé par l'OPCA, à la demande des signataires de l'accord. Une fois ce fonds créé, le DIF sera transférable dans les conditions suivantes :

- « Le délai entre le départ et l'embauche ne devra pas excéder 12 mois, non comprises les périodes d'inscription au régime d'assurance chômage.
- Le salarié devra effectuer des démarches auprès de l'OPCA afin de faire valoir ses droits et,
- informer le nouvel employeur lors de la signature du nouveau contrat de travail en lui communiquant une attestation délivrée par le collecteur.

Le salarié pourra, s'il n'a pas atteint le plafond applicable dans la nouvelle entreprise, continuer à accumuler des droits dans cette nouvelle entreprise relevant du champ visé ci-dessus jusqu'à concurrence du plafond applicable.

Ces nouveaux droits acquis dans la nouvelle entreprise seront pris en charge par celle-ci. »

L'accord de branche des **Sociétés Coopératives HLM (30 juin 2005)** prévoit également un transfert intégral des heures acquises et non utilisées du DIF, dans le cadre d'un départ du salarié vers une autre société coopérative d'HLM, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde. « Le DIF est transférable intégralement à l'intérieur du champ de la fédération des sociétés coopératives d'HLM. »

Le coût du DIF transféré sera également pris en charge par un fonds spécial créé par l'OPCA, Habitat Formation, dans les mêmes conditions.

Ainsi, le salarié pourra, « s'il n'a pas atteint le plafond de 120 heures, accumuler des droits dans la nouvelle société relevant du champ de la fédération des sociétés coopératives d'HLM jusqu'à concurrence de ce plafond. Ce droit acquis dans la nouvelle société sera pris en charge par la nouvelle société.

Par ailleurs, l'accord de branche précise « En cas de départ dans une entreprise, organisme ou société du champ de l'OPCA, dans des branches où des dispositions de transférabilité du DIF existent, sauf pour faute grave ou faute lourde, le salarié pourra bénéficier de 70 % de son droit acquis chez son ancien employeur, » et le coût du DIF sera pris en charge sur le fonds spécial.

Dans ce cas, « le salarié pourra, s'il n'a pas atteint le plafond de 120 heures, accumuler des droits dans la nouvelle entreprise ou organisme relevant du champ de l'organisme paritaire collecteur agréé. Ce droit acquis dans la nouvelle entreprise ou organisme sera pris en charge par la nouvelle entreprise ou le nouvel organisme.

Pour bénéficier de la transférabilité, le délai entre le départ et l'embauche ne devra pas excéder 1 an. Ce délai ne s'applique pas aux personnes au chômage. Le salarié devra effectuer des démarches auprès de l'OPCA afin de faire valoir ses droits et informer le nouvel employeur lors de la signature du nouveau contrat de travail en lui communiquant une attestation délivrée par le collecteur. »

■ **Transférabilité au sein du groupe**

Nombreux sont les accords à prévoir une transférabilité au sein du groupe.

L'accord dans la **branche des Télécommunications du 24 septembre 2004** affirme, conformément au droit commun, que « les salariés des entreprises de télécommunications constitutives d'un groupe au sens de l'article L. 439-1 du code du travail conservent leurs droits acquis et non utilisés au titre du DIF en cas de mobilité au sein du groupe dans le cadre des dispositions de l'article L.122-12 du code du travail. »

De la même manière, la **branche de la Production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière** réaffirme également qu'en « cas de mutation au sein d'entreprises appartenant à un même groupe et soumises au présent accord de branche, le DIF est

transféré chez le nouvel employeur ; les modalités de ce transfert sont définies par accord de groupe ou d'entreprise. »

Quelques chiffres :

63 accords de branche, sur 175, contiennent une disposition sur la transférabilité (toute transférabilité confondue : de branche, de groupe ou au sein de l'OCPA), soit environ un tiers des accords analysés.

Eclairage Accords d'entreprise

La quasi-totalité des accords de groupe (voire d'entreprises mais qui sont dans ces cas là rattachées à un groupe) prévoient la transférabilité du DIF au sein du groupe

C'est notamment le cas des accords **Cap Gemini, Thalès, Banque Populaire, Areva, EADS, Schneider Electric, BNP PARIBAS, Casino, Cetelem.**

A noter également que l'accord RTE précise que le « *DIF est transférable au sein des IEG* » (branche des industries électriques et gazières).

13. Le financement conventionnel du DIF

Divers accords collectifs négociés depuis 2004 ont traité de la question du financement du DIF sous trois modalités.

■ **L'affectation au DIF d'une partie de la contribution « professionnalisation - DIF »**

Comme rappelé ci-dessus, la loi a institué une contribution obligatoire pour le financement de la « professionnalisation » et du DIF : 0,50% pour les entreprises de 20 salariés et plus, 0,15% pour les entreprises de moins de 20 salariés. En principe, les OPCA ont le pouvoir de décider du montant prélevé sur cette ressource pour financer les actions de professionnalisation, le DIF. Quelques accords de branche ont affecté une partie de cette ressource au financement du DIF.

Illustration : la **branche des Sociétés d'assurance** prévoit une ventilation du 0,5% comme suit :

- 40% : contrats de professionnalisation
- 40% : périodes de professionnalisation, incluant le DIF le cas échéant
- 15% : financement CFA
- 5% : tutorat (préparation et exercice de la mission)

Dans le même sens, **l'accord Equipements thermiques-climatisation du 25 novembre 2004** réserve jusqu'à 33% des fonds des 0,5 et 0,15 à la période de professionnalisation et au DIF.

Enfin, l'accord dans la **branche de la Quincaillerie du 27 juin 2006** dispose que « *les actions prioritaires [DIF] pourront être financées sur les fonds mutualisés de la branche au titre de la*

professionnalisation, du tutorat et des actions prioritaires du DIF, dans la limite de 15 % des fonds collectés »

Quelques accords ne précisent pas la part réservée au DIF mais prévoit seulement qu'« *une quote-part dont le montant est défini par le conseil d'administration des OPCA est destinée au financement des actions prioritaires et une autre à celui des actions non prioritaires [DIF], en fonction des fonds disponibles* » tel que l'accord Entreprises de matériel agricole et motoculture du 4 janvier 2005.

■ **L'affectation au DIF d'une partie du « solde »**

Peu d'accords de branche ont créé un régime conventionnel complémentaire obligatoire de financement du DIF en y affectant une partie du « solde ».

On peut citer à cet égard **l'accord national sur la formation dans la Métallurgie** prévoit une contribution obligatoire de 0,10% imputable sur le « solde » de 0,9% pour contribuer au financement du DIF.

L'accord intervenu dans la **branche du transport fluvial du 27 octobre 2004** indique que les partenaires sociaux « *souhaitent affecter une partie de la contribution de 0,9% à la constitution d'un fonds de réserve mutualisé destiné au financement des rémunérations et des allocations de formation relatives aux actions non prioritaires du DIF.* » Le montant de cette participation est déterminé par la CPNE et transmis à l'OPCA Transports.

A mi-chemin entre l'affectation d'une partie du solde ou d'une partie de la contribution dédiée à la « professionnalisation », **l'accord Economistes de la construction du 25 mars 2005** réserve une part égale à 0,10% de la masse salariale annuelle brute pour le DIF répartie à hauteur de 50% au titre de la Professionnalisation et 50% au titre du Plan de Formation.

■ **La création d'un régime complémentaire facultatif**

Le réseau interprofessionnel Agefos PME a créé, dans le cadre de l'avenant du 21 mars 2005 relatif au DIF, la « **garantie DIF** », ce dispositif permettant « *aux entreprises adhérentes d'Agefos PME de verser une contribution en prévision des DIF qu'elles seront susceptibles d'engager l'année suivante. La provision versée (...) pourra être activée dans l'année lorsque les salariés feront effectivement leurs demandes de DIF, ou conservée d'une année sur l'autre* », comme l'affirme Serge Géri, directeur régional d'Agefos PME Rhône Alpes⁶. Selon ce dernier, cette garantie DIF **sera mise en place** « *dans les prochaines semaines* ».

L'ANI « à défaut » MEDEF OPCAREG s'est également engagé dans cette voie de financement conventionnel complémentaire avec la contribution spécifique DIF et une modalité d'externalisation du DIF.

⁶ Dépêche AEF n°74812 « Agefos PME Rhône Alpes (...) annonce le lancement prochain de la Garantie DIF »

Accords de Branches ayant fait l'objet de l'étude :

Accord Activités du déchet, Accord Aériennes frigorifique thermique, Accord Agences de voyage et de tourisme, Accord Agents d'assurance, Accord Agents généraux d'assurances, Accord Agriculture, Accord Aide à domicile, Accord Aides familiales rurales et personnel de l'aide à domicile en milieu rural, Accord Animation ; Accord Assainissement maintenance industrielle ; Accord Assistants maternels du particulier employeur ; Accord Audiovisuel, électronique, équipement ménager ; Accord Avocats salariés ; Accord Avoués ; Accord Banques ; Accord Bijouterie Joaillerie Orfèvrerie ; Accord Blanchisseries Laveries ; Accord Bois et scieries (travail mécanique) ; Accord Boucherie charcuterie ; Accord Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales ; Accord Boulangerie pâtisserie industrielle ; Accord Bourse ; Accord Bricolage ; Accord BTP ; Accord Cabinets d'avocats ; Accord Cabinets dentaires ; Accord Cabinets médicaux ; Accord Cabinets ou entreprises d'expertise en automobiles ; Accord Cabinets vétérinaires ; Accord Casinos ; Accord Centres équestres ; Accord Centres sociaux ; Accord Centres sociaux et socioculturels ; Accord Charcuterie de détail ; Accord chaux ; Accord coiffure ; Accord Commerce de détail de l'habillement et des articles textiles ; Accord Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire ; Accord Commerce de gros ; Accord Commerce de gros de bois et dérivés ; Accord Commerce des articles de sports ; Accord Commerce des articles de sports & d'équipements de loisirs ; Accord Commerce et services de l'audiovisuel ; Accord commerce intra communautaire export import ; Accord Commerce non alimentaire ; Accord Commissaires priseurs ; Accord Commissaires priseurs sociétés ventes volontaires ; Accord Commission courtage import export ; Accord Confiserie, chocolaterie et biscuiterie ; Accord construction promotion ; Accord coopération agricole ; Accord coopération laitière ; Accord Coopératives de consommation ; Accord cordonnerie ; Accord couture parisienne ; Accord Cuirs et peaux ; Accord Distributeurs conseils hors domicile (distributeurs CHD) ; Accord Distribution de films ; Accord Distribution directe ; Accord Diverses branches des industries alimentaires ; Accord Eaux embouteillées boissons rafraîchissantes bières ; Accord Economistes de la construction ; Accord Edition ; Accord Enseignement privé hors contrat ; Accord Entreprises d'architecture ; Accord Entreprises de crédit immobilier ; Accord Entreprises de distribution directe ; Accord Entreprises de la publicité et assimilées ; Accord Entreprises de l'audiovisuel (Contrat de prof) ; Accord Entreprises de matériel agricole et motoculture ; Accord Entreprises de prévention et de sécurité ; Accord Entreprises de ventes à distance ; Accord Entreprises du déchet ; Accord Entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol engrais (DIF) ; Accord Entreprises services d'eau et d'assainissement ; Accord Equipements thermiques climatisation ; Accord Expédition Exportation fruits et légumes ; Accord Exploitation cinématographique et distribution de films ; Accord Fabrication de l'ameublement ; Accord Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique parapharmaceutique et vétérinaire ; Accord fabrication et du commerce de produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire ; Accord Fleuristes, vente et services des animaux familiers ; Accord Formation Entreprise de restauration de collectivités ; Accord foyers de jeunes travailleurs ; Accord Gardiens, concierges et employés d'immeubles ; Accord Gouvernance AT-MP ; Accord grands magasins et magasins populaires ; Accord Greffes des tribunaux de commerce ; Accord HLM Entreprises social habitat ; Accord Horlogerie ; Accord Horlogerie Bijouterie ; Accord Horlogerie Commerce de gros VAE Bilan de compétence et entretien professionnel ; Accord Hospitalisation privée (sanitaire et médico-sociale à statut commercial) ; Accord Hôtellerie, restauration et activités connexes ; Accord Huissiers de justice ; Accord immobilier ; Accord Imprimerie et industries graphiques ; Accord Industrie Chimiques ; Accord Industrie de la chaussure ; Accord industrie de la transformation/volailles ; Accord Industrie de l'habillement ; Accord Industrie des jeux et jouets (avenant n°24) ; Accord Industrie des panneaux à base de bois ; Accord Industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne ; Accord Industrie du Caoutchouc ; Accord Industrie du médicament ; Accord Industrie du pétrole ; Accord Industrie et commerce de la récupération ; Accord Industrie textile ; Accord Industries de carrières et de matériaux ; Accord Industries des jeux jouets ; Accord Inspection d'assurances ; Accord Interbranche Carrières, matériaux de construction, fabrication des ciments ; Accord Intermittents du spectacle ; Accord Jardinerie Graineteries ; Accord Laboratoires cinématographiques ; Accord Laboratoires extra hospitaliers analyse médicale ; Accord Linge de maison ; Accord Logistique de publicité directe ; Accord Magasins de bricolage ; Accord Manutention ferroviaire ; Accord Manutention Nettoyage dans les Aéroports parisiens ; Accord Mareyeurs expéditeurs ; Accord Maroquinerie ; Accord Matériel agricole, de travaux publics, de bâtiment, de motoculture (commerce, location, réparation) ; Accord Menuiserie industrielle ; Accord Métallurgie ; Accord Métiers du verre ; Accord Meunerie ; Accord Miroiterie ; Accord Mutualité ; Accord Négoce de bois d'œuvre et produits dérivés ; Accord Négoce des matériaux de construction ; Accord Négoce et distribution de combustibles et produits pétroliers ; Accord OPCAREG ; Accord Optique lunetterie ; Accord Papier cartons ; Accord Pâtisserie ; Accord Personnel des organismes de contrôle laitier ; Accord Personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire ; Accord Personnels des huissiers de justice avenant n°20 ; Accord Personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM ; Accord Pharmacie d'officine ; Accord Photographie ; Accord Plasturgie ; Accord Poissonnerie ; Accord Pompes funèbres ; Accord Presse ; Accord Propreté et services associés ; Accord Prothésistes dentaires ; Accord Quincaillerie ; Accord Régies de quartiers ; Accord Répartition pharmaceutique ; Accord Restauration rapide ; Accord Sanitaire sociale et médico-sociale à but non lucratif ; Accord Sérigraphie ; Accord Services de l'automobile ; Accord Sociétés d'assistance ; Accord Sociétés d'assurances ; Accord Sociétés financières (DIF) ; Accord Spectacle vivant ; Accord Sucrieries - sucrieries distilleries ; Accord Syntec ; Accord Syntec - avenant à l'accord du 27 dec 2004 ; Accord Télécommunications ; Accord Tourisme social et familial ; Accord Transport aérien ; Accord Transport fluvial de marchandises et de passagers ; Accord Transports maritime ; Accord Transports routiers et activités auxiliaires ; Accord Transports urbains de voyageurs ; Accord Travail temporaire ; Accord Vente à distance ; Accord Viandes, boucherie, triperie (commerce en gros) ; Accord Vins et spiritueux

Fiche 4 – Le DIF à travers la négociation d’entreprise/ de groupe (29 accords analysés)

Les accords d’entreprise sur lesquels a porté l’étude sont les suivants :

1. CAP Gemini,	2. Cetelem
3. Thalès	4. BNP Paribas
5. Banque Populaire,	6. La Poste
7. RTE (réseaux de transports d’électricité),	8. L.N.A&C.L.P
9. SFR	10. Johnson Diversey
11. Cofinoga	12. AXA
13. IRSN (Institut de radioprotecteur et de sûreté nucléaire),	14. SEITA
15. Société générale	16. KPMG
17. AREVA,	18. Lubrizol
19. EADS	20. SNCF
21. Carrefour	22. Qualigaz
23. Autoroutes du sud de la France	24. Casino
25. AFPA	26. Crédit agricole
27. Schneider Electric	

Deux projets d’accords ont par ailleurs été également analysés : les projets d’accords discutés au sein des entreprises LCL et Generali (GPEC).

Les accords sont présentés sous forme de tableaux synthétiques. **Les thèmes qui ont particulièrement retenus notre attention concernent :** l’ancienneté, le crédit d’heures DIF, les salariés en temps partiel, l’abondement, l’anticipation, le régime du temps, la transférabilité, la gestion des désaccords DIF et le rôle de l’entretien professionnel.

	<i>Ancien- neté</i>	<i>Crédits d'H DIF</i>	<i>Salariés en temps partiel</i>	<i>Abondement</i>	<i>Anticipation</i>	<i>Régime du temps</i>	<i>Transférabilité</i>	<i>Gestion des désaccords DIF</i>	<i>Rôle de l'entretien profession nel</i>
<i>Cap Gemini 12-06</i>	CDI : 6mois	22h/an	22h/an		Totale avec accord de l'employeur dans limite de 132h, pendant le temps de travail.		Au sein du <u>groupe</u> , si mutation dans l'UES, les droits au DIF sont « transférés à la société d'accueil du salarié ».	<u>Cas particulier</u> : il pré-existait au sein de Cap Gemini un droit à formation géré dans un cadre paritaire : la commission de Formation permanente (CTF). Tout DIF exercé dans ce cadre, c'est dire accepté par la CTF s'impose au hiérarchique (qui peut seulement en reporter l'exécution pour raisons de services). « L'acceptation par la CFP, de la demande de formation du salarié s'inscrit par nature dans le cadre du DIF (à l'exclusion des formations réalisées hors temps de travail) et décrémente le compteur DIF du salarié du nombre d'H de formation jusqu'à due concurrence des heures au compteur »	

	<i>Ancien- neté</i>	<i>Crédits d'H DIF</i>	<i>Salariés en temps partiel</i>	<i>Abondement</i>	<i>Anticipation</i>	<i>Régime du temps</i>	<i>Transférabilité</i>	<i>Gestion des désaccords DIF</i>	<i>Rôle de l'entretien professionnel</i>
<i>Thalès 22-11- 06</i>			Bénéfice de 20H de DIF pour les salariés travaillant au moins 80% d'un temps plein		Dans la limite de 40h, soit une anticipation sur 2 ans	« <i>Au minimum 50% des actions de formation au titre du DIF devraient être réalisées sur le temps de travail</i> » lorsque la demande du salarié répond à un intérêt partagé (besoins de l'entreprise et du salarié)	Reprise des dispositions de l'accord de branche Métallurgie : dans les sociétés au sein du groupe en cas de mobilité	En cas de refus, la demande est soumise à l'examen de la commission centrale formation de chaque entreprise pour avis	Entretien annuel de dév't professionnel avec le hiérarchique qui fait l'objet d'un suivi conjoint entre l'intéressé, son hiérarchique et le RRH de l'unité. Les responsables de formation seront formés pour devenir de véritables conseillers à disposition de chaque salarié (proposer des actions les plus cohérentes et efficaces possibles). « <i>Le généraliste « ressources humaines » est impliqué dans la mise en œuvre des actions de développement professionnel, et assure une fonction de conseil, d'information, d'accompagnement et de suivi auprès des collaborateurs et des managers</i> »

	<i>Ancien neté</i>	<i>Crédits d'H DIF</i>	<i>Salariés en temps partiel</i>	<i>Abondement</i>	<i>Anticipation</i>	<i>Régime du temps</i>	<i>Transférabilité</i>	<i>Gestion des désaccords DIF</i>	<i>Rôle de l'entretien professionnel</i>
<p><i>Banque populaire</i> <i>8-11-06</i></p>					<p>Dans le cadre d'un « cursus diplômant bancaire » : dans la limite des 120 heures</p>		<p>Dans toutes les entreprises du <u>groupe</u> en cas de mobilité (alors que l'accord de branche le limite qu'en cas de licenciement)</p>	<p>Obligation de motiver le refus avant l'expiration du délai d'un mois à compter de la réception la demande écrite du salarié</p>	<p>Possibilité d'entretien avec le responsable hiérarchique N+2 ou éventuellement avec le D.R.H de l'entreprise</p>

	<i>Ancien -neté</i>	<i>Crédits d'H DIF</i>	<i>Salariés en temps partiel</i>	<i>Abondement</i>	<i>Anticipation</i>	<i>Régime du temps</i>	<i>Transferabilité</i>	<i>Gestion des désaccords DIF</i>	<i>Rôle de l'entretien prof</i>
<i>RTE 16-10-06</i>			20h/an	Possibilité d'abondement pour les salariés désirant mettre à profit le DIF par l'intermédiaire de la VAE (en vue de l'obtention d'un diplôme de niveau IV, III, II ou I de leurs filières professionnelles) . RTE prend à sa charge un nombre d'H équivalent au nombre d'heures du DIF investies par le salarié dans son projet de formation (anticipation possible)	Avec accord de l'employeur dans la limite des 120 heures	Pendant temps de travail pour ceux qui accèdent le plus difficilement à la formation (+20ans d'ancienneté, parents isolés d'enfants de - 16ans, salariés n'ayant pas suivi de formation libératoire depuis au moins 3 ans)	Au sein de la <u>branche</u> (industries électriques et gazières)	Entretien avec le responsable hiérarchique qui veillera à lui expliquer au cours d'un entretien les raisons du refus et pourra lors de cet entretien chercher d'autres voies de professionnalisation. Un compte rendu sera établi et transmis au salarié.	

	<i>Ancien- neté</i>	<i>Crédit s d'H DIF</i>	<i>Salariés en temps partiel</i>	<i>Abondement</i>	<i>Anticipation</i>	<i>Régime du temps</i>	<i>Transferabilité</i>	<i>Gestion des désaccords DIF</i>	<i>Rôle de l'entretien professionnel</i>
<i>SFR 12-10- 06 GPEC</i>				Abondement 15% de la durée du DIF si : <ul style="list-style-type: none"> la formation vise le dévt des compétences dans le domaine du management, technique et commercial la formation est réalisée en dehors du temps de travail 	Anticipation du DIF, en accord avec l'employeur, à hauteur d'une année (20H) de ses droits ouverts : <ul style="list-style-type: none"> si « <i>la formation choisie fait partie de l'offre « mixte » du catalogue espace campus et/ou du catalogue spécifique DIF partie « développement professionnel</i> » » dans le cadre de la période de professionnalisation, quel que soit le domaine de formation dans lequel elle s'inscrit. L'excédent sera imputé sur les futurs droits au DIF du salarié et le DIF ne pourra donner lieu à un abondement. 				Dans le cas où l'entretien d'appréciation et de développement n'aurait pas permis d'aborder complètement le développement professionnel du salarié, il peut solliciter un entretien de projet professionnel avec son responsable des RH afin d'exprimer son ambition indépendamment de l'EAD. Permettre la formalisation du projet du salarié et les mesures d'accompagnement associées

	<i>Ancien -neté</i>	<i>Crédits d'H DIF</i>	<i>Salariés en temps partiel</i>	<i>Abondement</i>	<i>Anticipation</i>	<i>Régime du temps</i>	<i>Transferabilité</i>	<i>Gestion des désaccords DIF</i>	<i>Rôle de l'entretien professionnel</i>
<i>Cofinoga 29-06-2006</i>					<ul style="list-style-type: none"> • dans le cadre d'un accord du GIE GSG COFINOGA, anticipation possible dans la limite de 21 H/ 6 ans • dans le cadre d'un accord tacite GIE GSGC COFINOGA, anticipation exclue • anticipation possible à hauteur de 40 heures par période de 6 ans pour les salariés ayant au moins 45 ans et ceux ayant au moins 20 ans d'ancienneté 	Exclusivement pendant le temps de travail		Obligation de motiver le refus dans le formulaire de demande ou par courrier	

	<i>Ancien -neté</i>	<i>Crédits d'H DIF</i>	<i>Salariés en temps partiel</i>	<i>Abondement</i>	<i>Anticipation</i>	<i>Régime du temps</i>	<i>Transferabilité</i>	<i>Gestion des désaccords DIF</i>	<i>Rôle de l'entretien professionnel</i>
<p>IRSN <i>Institut de radiopro- tection et de sûreté nucléaire</i></p> <p>14-06-06</p>			<p>Bénéfice pour les salariés travaillant au 4/5^{ème} ou au 3/5^{ème}, de 20 heures de DIF.</p>	<p><u>Articulation DIF et plan</u> : Une action de formation dont la durée est supérieure aux droits acquis par un salarié peut être accordée, l'IRSN prenant en charge la durée restante au titre du plan de formation.</p>	<p>Anticipation des droits non encore acquis dans la limite maximale de 120 heures</p> <p>« <i>L'IRSN pourra demander aux salariés qui bénéficient d'une autorisation d'anticipation d'utilisation du DIF, de signer une convention de dédit formation</i> »</p>	<p>Préférence pour une réalisation du DIF pendant le temps de travail</p>	<p>Dans le cadre des conventions de mobilité passées avec des organismes extérieurs, l'IRSN proposera la transférabilité du droit individuel à la formation acquis par les salariés.</p>		

	<i>Ancien- neté</i>	<i>Crédits d'H DIF</i>	<i>Salariés en temps partiel</i>	<i>Abondement</i>	<i>Anticipation</i>	<i>Régime du temps</i>	<i>Transferabi lité</i>	<i>Gestion des désaccords DIF</i>	<i>Rôle de l'entretien professionnel</i>
<i>Société Générale 14-06-06</i>			Reprise de l'accord de la branche banques : bénéfice de 20H de DIF pour les salariés travaillant au moins 80% d'un temps plein		<ul style="list-style-type: none"> • Pour les formations diplômantes ou qualifiantes : anticipation des droits dans la limite de 60 heures dans le cadre du plan si la formation se déroule dans le temps de travail • Pour les formations non diplômantes : anticipation des droits non encore acquis dans la limite de 15 heures 	<ul style="list-style-type: none"> • Formations suivies au titre du plan de formation se déroulent pendant le temps de travail. • Dans le cadre du DIF, les actions visant à l'acquisition d'un diplôme ou la préparation d'une évolution professionnelle à court terme se déroulent pendant le temps de travail 			« En cas de mobilité fonctionnelle ou de réorganisation significative nécessitant de suivre une action de formation, un entretien est organisé systématiquement avec la ligne RH permettant de définir précisément la fonction qui sera occupée et les formations nécessaires pour y accéder »
<i>AREVA 05-05-06</i>			Bénéfice de 20H de DIF pour les salariés travaillant au moins 80% d'un temps plein		Anticipation des droits non encore acquis, pour les salariés âgés d'au moins 55 ans, dans la limite maximale de 120 heures		Au sein du groupe en cas de mutation	<p>Possibilité d'entretien avec son responsable hiérarchique pour faire le point sur les raisons de ce refus</p> <p>Une analyse des motifs de refus a lieu chaque année et est communiquée aux IRP</p>	Possibilité, à la demande du salarié, d'un entretien complémentaire avec le responsable R.H

	<i>Ancien- neté</i>	<i>Crédits d'H DIF</i>	<i>Salariés en temps partiel</i>	<i>Abondement</i>	<i>Anticipation</i>	<i>Régime du temps</i>	<i>Transférabilité</i>	<i>Gestion des désaccords DIF</i>	<i>Rôle de l'entretien professionnel</i>
<i>EADS 21-04-06</i>			20h/an		Anticipation possible, à titre individuel et exceptionnel, dans la limite maximale de 120 heures. Faculté non reconductible tant que les droits anticipés n'ont pas été récupérés et que le salarié ne dispose pas à nouveau de 20 h de DIF		Au sein des sociétés du groupe en cas de mutation	Obligation de motiver le refus avant l'expiration du délai d'un mois à compter de la réception la demande écrite du salarié	
<i>Carrefour 20-04-06 GPEC</i>			20h/an	Possibilité de compléter la formation en dehors du temps de travail par l'octroi d'une allocation d'heures complémentaires au DIF de 21 heures			Au sein du groupe en cas de mutation ou fusion-acquisition		

	<i>Ancien- neté</i>	<i>Crédit s d'H DIF</i>	<i>Salariés en temps partiel</i>	<i>Abon- dement</i>	<i>Anticipation</i>	<i>Régime du temps</i>	<i>Transférabilité</i>	<i>Gestion des désaccords DIF</i>	<i>Rôle de l'entretien professionnel</i>
<p><i>Autoroutes Sud de la France</i></p> <p><i>18-04-06</i></p>		24h/a n	Majorati on de 25% du calcul au prorata temporis		<p>Anticipation possible partielle ou totale pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> • tout salarié âgé de plus de 45 ans, tout salarié handicapé ou tout salarié bénéficiant d'une période de professionnalisati on. • En outre, tout salarié ayant acquis 80 H au titre du DIF pourra demander à une anticipation "de ses droits au titre des exercices à venir", dans la limite de 144 H 	<p>Actions prioritaires réalisées "sur le temps de travail" pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le public prioritaire • les actions concourant à la réalisation des objectifs visés au titre de la période de prof (diplôme, titre prof, certification...); • les actions participant à l'évolution des emplois, la reconversion dans l'entreprise ou au sein d'une autre entreprise pour les salariés en difficulté au regard du maintien dans l'emploi occupé en fonction des perspectives sur l'emploi; et les actions de dévt des compétences" • "les salariés qui accèdent le plus difficilement à la formation" (parents isolés, salariés handicapés ou ayant à leur charge une personne dépendante). 			<p>A sa demande, proposition au salarié d'un entretien avec le responsable RH, sous la forme d'un point bilan carrière. Attention particulière portée sur les salariés ayant au moins 40 ans et/ou 10 ans d'ancienneté dans le même poste</p>

	<i>Ancien- neté</i>	<i>Crédits d'H DIF</i>	<i>Salariés en temps partiel</i>	<i>Abondement</i>	<i>Anticipation</i>	<i>Régime du temps</i>	<i>Transferabilité</i>	<i>Gestion des désaccords DIF</i>	<i>Rôle de l'entretien professionnel</i>
<i>AFPA 10-01-06</i>			20h/an		Anticipation des droits non encore acquis dans la limite maximale de 120 heures dans la mesure où le projet professionnel répond aux besoins et priorités de l'entreprise et a été identifié par l'AFPA dans le cadre de l'entretien professionnel				Entretien reconfiguré intégrant la logique de développement de compétences et de parcours professionnels
<i>Schneider Electrics 22-12-05</i>					Dans la limite de 40h, soit anticipation des 2 années suivantes	Pendant le temps de travail pour les formations non diplômantes ou non qualifiantes intégrées au plan de formation	Au sein des sociétés du groupe en cas de mutation		

	<i>Ancien- neté</i>	<i>Crédits d'H DIF</i>	<i>Salariés en temps partiel</i>	<i>Abondement</i>	<i>Anticipation</i>	<i>Régime du temps</i>	<i>Transférabilité</i>	<i>Gestion des désaccords DIF</i>	<i>Rôle de l'entretien professionnel</i>
<i>Cetelem 25-10- 05</i>			Bénéfice de 20H de DIF pour les salariés travaillant au moins 80% d'un temps plein		Anticipation des droits non encore acquis dans la limite maximale de 120 H et pour certaines formations listées (formations institutionnelles et bancaires diplômantes) par l'entreprise pour la partie de l'action réalisée pendant le temps de travail à partir d'une durée de 40 H et dans la limite maximale de 120 H		Au sein du groupe BNP PARIBAS en cas de mobilité		
<i>BNP Paribas 27-07- 05</i>			Reprise de l'accord de branche banques : bénéfice de 20H de DIF pour les salariés travaillant au moins 80% d'un temps plein	Pour les formations institutionnelles diplômantes, l'entreprise complètera le nombre d'H, au-delà du plafond (120H), nécessaires au bon déroulement du cursus par année civile, notamment pour la partie du cycle se déroulant hors temps de travail	Anticipation des droits non encore acquis dans la limite maximale de 120 heures et pour certaines formations listées par l'entreprise pour la partie de l'action réalisée pendant le temps de travail à partir d'une durée de 40 heures et dans la limite maximale de 120 heures	<i>BNP Paribas privilègie l'utilisation du DIF pour des formations faisant partie du programme de formation et ayant vocation à être réalisées pendant le temps de travail</i>	Au sein du groupe BNP PARIBAS en cas de mobilité		

	<i>Ancien-neté</i>	<i>Crédits d'H DIF</i>	<i>Salariés en temps partiel</i>	<i>Abondement</i>	<i>Anticipation</i>	<i>Régime du temps</i>	<i>Transferabilité</i>	<i>Gestion des désaccords DIF</i>	<i>Rôle de l'entretien professionnel</i>
SEITA 02-06-05			20 heures/an		Anticipation, avec l'accord de l'employeur, dans la limite maximale de 20 heures				
KPMG 17-05-05	Pour les salariés en CDD : octroi d'un DIF-CDD dans les conditions d'un CIF-CDD (L.931-20-2), calculé au prorata temporis					Pendant le temps de travail		Le salarié pourra adresser une 3 ^{ème} demande de DIF, elle devra être acceptée si elle correspond à un séminaire de l'offre interne KPMG éligible au DIF pour sa catégorie d'appartenance	

	<i>Ancienneté</i>	<i>Crédits d'H DIF</i>	<i>Salariés en temps partiel</i>	<i>Abondement</i>	<i>Anticipation</i>	<i>Régime du temps</i>	<i>Transferabilité</i>	<i>Gestion des désaccords DIF</i>	<i>Rôle de l'entretien professionnel</i>
<i>Lubrizol</i> <i>26-04-05</i>						Pendant le temps de travail sauf impossibilité (pour le personnel posté dont un aménagement du temps de travail n'est pas réalisable et pour les formations favorisant une évolution dans la fonction), dans ce cas majoration de 15%			Les entretiens sont conduits par les responsables hiérarchiques, mais la demande de formation au titre du DIF est ensuite directement traitée par le service RH-Formation
<i>SNCF</i> <i>25-04-05</i>		Le DIF est porté à 24 H pour les formations visant à une promotion.	20h/an pour les salariés ayant un an d'ancienneté	Le DIF est augmenté lorsque les formations visent une promotion (objectif privilégié). <u>Il s'élève :</u> - à 144 H pour les agents d'exécution, - 240 H pour l'accès à la maîtrise - 288 H pour l'accès au niveau cadre	Il est prévu de " <i>permettre l'usage par anticipation du crédit d'heures au-delà des 6 ans prévus par la loi</i> ".				La demande de DIF se fait au moment de l'EIF (entretien individuel de formation), volet formation de l'entretien annuel organisé entre l'agent et son supérieur hiérarchique

	<i>Ancienneté</i>	<i>Crédits d'H DIF</i>	<i>Salariés en temps partiel</i>	<i>Abondement</i>	<i>Anticipation</i>	<i>Régime du temps</i>	<i>Transferabilité</i>	<i>Gestion des désaccords DIF</i>	<i>Rôle de l'entretien professionnel</i>
<i>Qualigaz</i> <i>11/04/05</i>	Pour les salariés en CDD : octroi d'un DIF CDD dans les conditions d'un CIF-CDD (L 931-20-2), calculé prorata temporis					Pendant le temps de travail pour des actions d'adaptation au poste de travail			
<i>Casino</i> <i>11-03-05</i>					Anticipation des droits non encore acquis dans la limite maximale de 120 heures et pour les salariés en CDI à temps partiel l'équivalent en heures pour 6 ans de droits au prorata	Préférence pour une réalisation du DIF pendant le temps de travail	Au sein du groupe CASINO en cas de mobilité		Entretien professionnel à l'issue de l'entretien annuel d'évaluation

	<i>Ancien- neté</i>	<i>Crédits d'H DIF</i>	<i>Salariés en temps partiel</i>	<i>Abondeme nt</i>	<i>Anticipation</i>	<i>Régime du temps</i>	<i>Transférabilité</i>	<i>Gestion des désaccords DIF</i>	<i>Rôle de l'entretien professionnel</i>
<i>Crédit agricole Mars 2005</i>					<p>Anticipation sur les droits à venir, priorité donnée aux salariés en 2^{ème} partie de carrière et aux formations d'une durée supérieure à 20 heures.</p> <p>Une clause de dédit formation pourra être signée en contrepartie de certaines actions de formation</p>		Entre Caisses régionales et organismes adhérant à la Convention collective	La décision de refus prise par la Direction de la Caisse régionale, après avis du responsable hiérarchique, doit être motivée par écrit	

	<i>Ancien-neté</i>	<i>Crédit s d'H DIF</i>	<i>Salariés en temps partiel</i>	<i>Abondement</i>	<i>Anticipation</i>	<i>Régime du temps</i>	<i>Transferabilité</i>	<i>Gestion des désaccords DIF</i>	<i>Rôle de l'entretien professionnel</i>
<i>La Poste</i> <i>21-02-05</i>						Pendant le temps de travail dès lors que l'action envisagée est inscrite dans le plan arrêté par l'entreprise	En cas de mobilité intra Poste maison mère et pour les salariés des filiales en cas de mobilité vers la maison mère	Compétence des Commissions Consultatives Paritaires, à la demande de l'intéressé, pour connaître et émettre un avis sur tout litige sur l'utilisation du DIF	A pour finalité de définir avec l'agent les moyens à mettre en œuvre pour concrétiser les évolutions professionnelles envisagées
<i>LNA& C.L.P</i> <i>07-01-05</i>			20H/an						
<i>Johnson Diversey</i> <i>23-12-04</i>					Anticipation non autorisée sauf décidée par la commission d'arbitrage, dans la limite maximale de 120 H. Une clause de dédit formation pourra être appliquée			Si la demande est refusée par le manager, examen par une commission managériale d'arbitrage qui réunit le manager, son supérieur hiérarchique, le responsable RH de son établissement et le responsable de la formation	

	<i>Ancienneté</i>	<i>Crédits d'H DIF</i>	<i>Salariés en temps partiel</i>	<i>Abondement</i>	<i>Anticipation</i>	<i>Régime du temps</i>	<i>Transferabilité</i>	<i>Gestion des désaccords DIF</i>	<i>Rôle de l'entretien professionnel</i>
AXA 29-10-04			Bénéfice de 20H de DIF pour les salariés travaillant au moins 80% d'un temps plein		Anticipation des droits non encore acquis pour les salariés âgés de plus de 45 ans et ayant 20 ans d'ancienneté dans la limite maximale de 120 heures	En priorité, pendant le temps de travail pour les actions définies dans le cadre du plan de formation	Au sein des autres sociétés du groupe AXA		
Projets d'accord									
Projet d'accord LCL					Anticipation des droits non encore acquis dans la limite maximale de 120 heures pour les actions prioritairement éligibles au DIF		Au sein du groupe Crédit Agricole SA en cas de mobilité		
Projet D'accord GPEC Generali			Reprise de l'accord de branche assurances : bénéfice de 20H de DIF pour les salariés travaillant au moins 80% d'un temps plein			Pendant le temps de travail, exclusivement, si la formation s'inscrit dans le plan de formation de l'entreprise			Un seul et même document qui réunit entretien annuel et entretien professionnel

Quelques tendances qui se dégagent de l'analyse de 30 accords d'entreprise ou de groupe sur la formation

Conditions d'ancienneté. L'analyse des accords d'entreprise fait ressortir que peu d'accords se sont emparés de l'opportunité d'améliorer la condition d'ancienneté à l'ouverture du droit au DIF. En effet, sur les 29 accords étudiés, seul l'accord Cap Gemini prévoit que le bénéfice du DIF est ouvert à tout salarié ayant au moins 6 mois d'ancienneté.

Crédit d'heures DIF. En ce qui concerne les modalités d'acquisition (crédit d'heures DIF), seul un accord sur dix prévoit des dispositions plus avantageuses que la loi pour tous les salariés. En revanche, les partenaires sociaux dans les entreprises ont eu à cœur de traiter de la situation des salariés à temps partiel qui bénéficient d'une amélioration de leur crédit d'heures DIF. Il est notable de signaler que la moitié de ces accords prévoient même que le crédit d'heures attribué à ces personnels est total, quelque soit le nombre d'heures travaillées dans l'entreprise, tandis que l'autre moitié réserve ce bénéfice aux salariés qui travaillent au moins 80% d'un temps plein.

L'exercice du DIF et le temps de formation. La moitié des accords analysés a précisé que le DIF pourrait s'exercer sur le temps de travail. La moitié d'entre eux prévoit que ce régime du temps de formation s'applique à tous les salariés de l'entreprise (Accord KPMG), tandis que l'autre moitié réserve cet exercice pendant le temps de travail à certains publics (Accord RTE) ou certains types d'action (BNP, Société générale).

La transférabilité du DIF. Plus de la moitié des accords étudiés se sont prononcés en faveur d'une transférabilité des droits acquis au titre du DIF au sein d'un même groupe en cas de mobilité, mutation ou fusion.

Les procédures applicables en cas de désaccord sur le DIF. Les partenaires sociaux ont précisé le processus applicable en cas de désaccord entre le salarié et l'employeur sur le DIF. Ainsi, près de deux accords sur cinq dépassent les dispositions légales en prévoyant notamment l'obligation de motiver le refus et l'existence de voies de recours.

L'anticipation des droits au DIF. Le point le plus significatif consiste dans le fait que les $\frac{3}{4}$ des accords d'entreprise étudiés se sont positionnées en faveur de la possibilité d'anticiper les heures de DIF, alors que très peu d'accords de branche s'étaient positionnés sur ce point. Même si un quart des accords analysés ne prévoient qu'une anticipation partielle, la moitié s'engage toutefois, à travers des dispositions avantageuses, en faveur d'une anticipation totale, avec l'accord de l'employeur.

II – L'usage du DIF

Fiche 5 – L'usage du DIF par les salariés : quelques points de repères à travers des enquêtes et les premières données statistiques disponibles

Sources

Les éléments d'information résumés dans la présente note résultent de l'exploitation de plusieurs sources de valeur inégale. Leur compilation donne un premier aperçu de la manière dont le DIF est approprié par les entreprises et les salariés.

A ce jour, et dans l'attente de l'exploitation des déclarations fiscales 24-83 par le Céreq pour l'année 2006, les données statistiques extraites des déclarations fiscales 2005 et diverses enquêtes conduites notamment à l'initiative du GARF et de la FFP apportent des informations significatives sans toutefois constituer un bilan consolidé de l'usage fait par les salariés du DIF.

L'analyse qui suit est fondée sur l'exploitation des documents suivants :

a) Données statistiques consolidées :

- Rapport DGEFP « Premiers éclairages sur la réforme de la formation professionnelle », octobre 2006 ;
- Rapport annexé au PLF pour 2007 sur la formation professionnelle en 2005 (exploitation des déclarations fiscales 2483) ;
- Bref Cereq n°235 « Vers une ouverture des frontières de la formation continue », novembre 2006 ;

b) Différentes enquêtes

- Enquête « Baromètre DIF » menée en décembre 2006 auprès de 200 entreprises adhérentes du GARF et 100 organismes de formation adhérents de la FFP (45% de l'industrie, 39% des services, 10% de la banque/finance/assurance, 6% du commerce) ;
- Enquête DIF DEMOS « Le DIF : 3 ans après... » réalisée d'août à novembre 2006 sur plus de 250 sociétés (dont plus des deux tiers d'entre elles ont plus de 250 salariés) ;
- Etude réalisée par l'Observatoire Cegos en mars 2006 portant sur un échantillon de 380 DRH et Responsables Formation d'entreprises de toutes tailles et tous secteurs et de 800 salariés représentatifs de la population active Française ;
- Sondage Ipsos/Agéfos PME entre le 26 septembre et le 2 octobre 2006 auprès de 500 dirigeants ou DRH de TPE et PME ;
- Dépêches AEF n°74941 « DIF-CDD : les signataires de l'ANI formation vont renégocier en mars sur ce dispositif » et n°74812 « Agéfos PME Rhône Alpes (...) annonce le lancement prochain de la Garantie DIF ».

Un démarrage lent mais réel

Le DIF, dont l'objectif principal visé dans l'ANI et la loi était de rendre le salarié « acteur de son évolution professionnelle », notamment en termes de qualification professionnelle, semble ainsi commencer à apporter des réponses aux attentes des salariés en matière de développement des compétences et d'accès à la formation.

■ Les données statistiques consolidées font état d'une notoriété croissante

Le rapport annexé au PLF pour 2007 sur la formation professionnelle en 2005 met en avant le fait que *le droit individuel de formation (DIF), bien qu'il n'ait pas fait l'objet d'une campagne d'information spécifique, connaît une notoriété croissante. Tous les salariés disposent dorénavant d'un capital de droits acquis et, selon une enquête réalisée en mai 2006, 90% des entreprises de plus de 50 salariés ont diffusé une information sur le DIF auprès de leurs salariés.*

DIF - Nombre de stagiaires ayant mobilisé leur DIF

Dispositifs	Nombre de stagiaires	%
DIF prioritaires	19 264	66,37
Périodes de professionnalisation	1 553	5,35
Plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus	7 478	25,76
Plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés	440	1,52
Non répartis	289	1,00
TOTAL	29 024	100,00

Données provisoires 2005 – Source DGEFP

En 2005, 49 OPCA ont identifié 29 024 stagiaires ayant mobilisé leur droit individuel à la formation dans le cadre d'un DIF prioritaire (66%) ou d'une période de professionnalisation (5%) ou du plan de formation des entreprises (28%).

En revanche, d'après la même source, en 2005, seulement 7 salariés ont mobilisé leur CIF-DIF CDD.

■ Les données issues d'enquêtes et de sondages

L'enquête Cegos réalisée en mars 2006 fait nettement ressortir que « 84% des salariés pensent que la réforme et le DIF vont favoriser le développement des compétences tout au long de la vie (...), [et que] 75% confirment que la loi va concourir à réduire les inégalités d'accès à la formation ».

Une mise en œuvre du DIF impactée par la taille de l'entreprise

■ Les données statistiques consolidées

Les déclarations fiscales n°24-83 traitées par le Céreq pour l'année 2005⁷ mettent en évidence le fait que « le nombre d'entreprises concernées et le taux d'accès au droit individuel à la formation croissent avec l'effectif ».

Ainsi, si « le DIF a été mis en œuvre dans 6% des entreprises », parmi ce pourcentage, « seul 1,3% des salariés ont fait usage du DIF au cours de l'année 2005, ce taux allant de 0,4% pour les entreprises de dix à dix neuf salariés à 2,1% pour celles de 2.000 salariés et plus ».

Le DIF a bénéficié en 2005 à « 130.000 salariés, travaillant dans 6.000 entreprises de dix salariés et plus, dont 20.000 pour des actions reconnues prioritaires par la branche et financées par des fonds mutualisés »⁸.

Selon le Céreq, **les plus grandes entreprises sont celles au sein desquelles le DIF est le plus fréquemment mis en œuvre**. Ainsi, « la moitié des entreprises d'au moins 2000 salariés et le tiers de celles de 500 à 1.999 salariés ont au moins un salarié qui a bénéficié du dispositif »⁹.

Cela peut s'expliquer notamment par le fait que ce sont, fort logiquement dans les grandes entreprises que le DIF s'est mis en œuvre le plus rapidement. En raison des différentes procédures qui accompagnent le DIF (tels que l'entretien professionnel), ce dispositif nécessite un temps plus long pour sa mise en place dans les TPE et PME.

■ Les données issues d'enquêtes et de sondages

Selon une étude Ipsos/Agéfos PME réalisée auprès de 500 dirigeants ou DRH de TPE PME, les dirigeants de PME estiment que leurs salariés seront peu attirés par le DIF (il s'agit donc là d'une opinion et non d'un fait) : « 62% des TPE et 69% des PME pensent que leurs salariés seront une très faible minorité à demander à en bénéficier, et 23% une minorité (...) Parallèlement, 12% des TPE en 2006 et 28% des PME auraient fait l'objet de demandes de DIF. Ce taux s'élève à 76% lorsque la taille de l'entreprise dépasse les 200 salariés ».

Cette montée en charge progressive peut expliquer le fait **les budgets de formation sont, à ce jour, peu impactés par le DIF**, et à plus forte raison dans les petites entreprises : il ressort de l'enquête DEMOS que, pour plus de la moitié des entreprises interrogées (53%), le DIF n'a eu aucun effet sur le budget.

⁷ Dont les principaux éléments sont repris dans la revue Bref Céreq et le Rapport annexé au PLF pour 2007 sur la formation professionnelle en 2005

⁸ Rapport annexé au PLF pour 2007 sur la formation professionnelle en 2005

⁹ Bref Céreq n°235 « Vers une ouverture des frontières de la formation continue », novembre 2006

Une mise en œuvre du DIF impactée par la nécessaire appropriation de la réforme

Les récentes enquêtes font d'ailleurs apparaître cette évolution qui se dessine en faveur d'une plus grande appropriation du DIF.

- Selon le « **Baromètre DIF** » réalisé par le GARF et la FFP en décembre 2006, « **90% des 200 entreprises ont reçu des demandes de DIF de leurs salariés, surtout dans les secteurs de l'industrie et de la banque/finance/assurance. Trois quarts des entreprises interrogées ont accepté ces demandes, les refus ayant deux motifs principaux: l'absence de cohérence par rapport aux objectifs de l'entreprise, la durée et le budget du DIF demandé** ».
- **L'enquête DEMOS** réalisée entre août et novembre 2006 montre que « *le DIF devrait connaître une croissance significative dans la majorité des entreprises en 2007* »
- Par ailleurs, les résultats de l'enquête Cegos réalisée en mars 2006 mettent en évidence que « *89% des entreprises ont diffusé une communication interne sur le DIF et ont informé les salariés sur leurs droits acquis.* » L'information sur les formations accessibles en DIF peut être diffusée sous forme de catalogue auquel les salariés ont accès. A cet égard, la même enquête ajoute que « *22% des entreprises ont même déjà mis en place un catalogue interne des formations spécifiques DIF* ». L'enquête DEMOS met également en évidence que seule une minorité d'entreprises a mis en place un tel catalogue; par ailleurs, « *ce sont surtout [les entreprises] qui comptent un nombre élevé de salariés qui y ont eu recours* ».
- **L'enquête DEMOS** conduit au même constat : « *à la fin de l'année 2006, trois quarts des entreprises ont informé les salariés* », les entreprises interrogées n'étant que 4% à ne pas avoir encore communiqué sur le sujet au moment de la réalisation de l'enquête. Il ressort également de cette enquête que lorsque cette information a eu lieu, elle a d'abord pris la forme d'une mention de crédit d'heures de SIF sur le bulletin de salaire (27%) ou d'une information par un courrier individuel (21%). Seules 17% des entreprises ont communiqué à l'aide de documents spécifiques.
- Toutefois, cette même enquête met en évidence que, **du côté des salariés, les demandes d'information sur le DIF restent rares pour près des deux tiers des entreprises interrogées**: seules 20% des entreprises enregistrent souvent des questions sur le DIF.

Ainsi, le démarrage lent du DIF peut trouver plusieurs explications qui sont en rapport avec le fait qu'en 2005 le DIF n'en est qu'à sa première année d'application :

- **le manque d'information des salariés par la direction ou leurs supérieurs hiérarchiques** : l'information des salariés est une des conditions de sa mise en œuvre effective.
- **les salariés attendent de capitaliser suffisamment d'heures** pour s'engager dans une formation longue.

Ces premiers éclairages, s'ils ne permettent pas de réaliser une véritable évaluation, montrent un **démarrage effectif de ce dispositif, certes lent mais toutefois réel, se développant, fort logiquement, avec les années.**

Les ouvriers et employés comme publics cibles

Selon le **Baromètre DIF** du GARF et de la FFP réalisé en décembre 2006, « *plus de 45% des formations dispensées dans le cadre du DIF concernent les ouvriers et les employés des entreprises interrogées. Les cadres occupant une fonction d'encadrement représentent 15% de l'ensemble, les cadres occupant une fonction technique, 10%, les agents de maîtrise, 23% et les techniciens supérieurs 10%* ».

Selon Jean Wemaere, président de la FFP, il apparaît alors que « *ces résultats contredisent les constats faits jusque là selon lesquels l'encadrement a davantage accès à la formation que les ouvriers et les techniciens* ».

Des formations essentiellement linguistiques et de bureautique tournées vers le cœur de métier

Selon le même Baromètre DIF, les formations les plus demandées par les salariés concernent des formations en langue et informatique/bureautique, ces deux types de catégories représentant « *70% de l'ensemble* », ainsi que les formations « cœur de métier ». En revanche, les formations de développement personnel, n'étant pas spécifiques à un type de formation, sont peu représentées.

Le Rapport DGEFP rédigé en octobre 2006 confirme ce sondage : il précise que ce sont notamment « *dans les groupes internationaux* », que les formations linguistiques et bureautiques ont lieu.

L'enquête DEMOS met ainsi en évidence que **seuls 16% des formations dispensées dans le cadre du DIF concernent « des domaines d'intérêt strictement personnel sans lien avec les activités de l'entreprise »**.

A noter que les actions de formation conduites dans le cadre du DIF peuvent faire l'objet d'une articulation avec d'autres dispositifs, tels que le Plan de formation ou encore les périodes de professionnalisation. En effet, le Rapport annexé au PLF pour 2007 sur la formation professionnelle en 2005 met en évidence que « *en 2005, 49 OPCA ont identifié 20.024 stagiaires ayant mobilisé leur droit individuel à la formation dans le cadre d'une période professionnalisation (5%), ou du Plan de formation (28%) ou d'un DIF prioritaire* ».

En outre, l'enquête DEMOS conduit au même constat : « *près des trois quarts des entreprises n'ont pas cloisonné le DIF et le plan mais ont au contraire prévu une complémentarité entre les deux dispositifs* ».

Des formations dispensées sur le temps de travail

La possibilité de se former dans le cadre du DIF en dehors du temps de travail, rendue possible par l'ANI et la loi, n'est pas devenue la règle générale : c'est ce qui ressort des trois enquêtes récentes conduites en 2006 sur la mise en œuvre du DIF.

Ainsi, selon le **Baromètre DIF**, les départs en DIF dans les entreprises interrogées s'effectuent de la manière suivante : **48% sur le temps de travail et 44% en dehors du temps de travail.**

L'enquête Cegos fait également ressortir ce même constat : « *37% des DIF sont en dehors du temps de travail* ». Cependant, si l'on interroge les salariés, il apparaît que ceux-ci « *se disent prêts à 75% à se former en dehors du temps de travail* »¹⁰.

Sur ce point, quel que soit la source, le constat est convergent.

L'enquête DEMOS ajoute sur ce point que **lorsque le DIF se déroule hors temps de travail, une entreprise sur trois (33%) prévoit son organisation pendant des jours de RTT alors qu'une entreprise sur quatre (26%) privilégie les cours du soir.** La formation durant le week end demeure une exception qui ne concerne que 13% des entreprises.

Forte tendance à une procéduralisation du DIF

Selon l'enquête DEMOS, et s'agissant de la demande de DIF, trois entreprises interrogées sur quatre ont déjà mis en place une procédure de demande de DIF. « *Il s'agissait notamment de décider, à travers la procédure, de qui relève la décision d'accorder ou de refuser le DIF demandé par le salarié* ».

A noter qu'« *une majorité d'entreprises a fait le choix d'aborder la question du DIF lors des entretiens individuels, soit pour décision soit pour avis* ».

Par ailleurs, il ressort de cette même enquête que **20% des entreprises ont conclu un accord collectif sur le DIF. Cette enquête ayant été réalisée auprès de 25 entreprises, dont les deux tiers ont plus de 250 salariés, il est possible de formuler l'hypothèse selon laquelle ce pourcentage ne se confirmera pas si l'on considère l'ensemble des entreprises.**

¹⁰ Etude réalisée par l'Observatoire Cegos en mars 2006 portant sur un échantillon de 380 DRH et Responsables Formation d'entreprises de toutes tailles et tous secteurs et de 800 salariés représentatifs de la population active Française

Fiche 6 – Extraits du rapport DGEFP : premiers éclairages sur la réforme de la formation professionnelle

Enjeux, dynamiques et questionnements

Extraits du rapport réalisé par le Ministère du travail (DGEFP)

Rapport coordonné par Jean-François Dumont,
Sous la direction de Pierre Le Douaron.

Octobre 2006

1 - Les enjeux de la réforme

La réforme du système de formation professionnelle a été engagée avec la création de la validation des acquis de l'expérience (VAE) dans la loi de modernisation sociale de 2002. Elle s'est concrétisée dans la loi du 4 mai 2004, transcrivant l'accord unanime des partenaires sociaux de 2003. Elle trouve des prolongements dans d'autres lois (notamment la loi de décentralisation de 2004) et de nombreux textes conventionnels interprofessionnels, de branche ou d'entreprise.

Face aux défis lancés par les mutations du contexte social, technique et économique, en lien notamment avec la mondialisation et l'évolution démographique, un consensus s'est établi sur la nécessité de renforcer la capacité des individus à développer leur qualification tout au long de leur vie. Un élément important du diagnostic se réfère aux importantes inégalités dans l'accès à la formation selon la situation sociale de la personne ou la taille de son entreprise. Pour y remédier, la réforme vise à consacrer le rôle fondamental de l'individu dans la construction de ses compétences (on ne se forme pas sans projet) et l'émergence de la notion de professionnalisation comme élément structurant et fédérateur des dispositifs de formation (l'important est le résultat, c'est-à-dire les compétences développées, et non la formation en elle-même). Enfin, prenant acte à la fois des enjeux quantitatifs de l'effort et des sommes importantes d'ores et déjà mobilisées pour la formation, l'objectif est d'optimiser les budgets de formation (former mieux davantage que former plus).

Sur le plan des principes, la cohérence de la réforme peut être décrite autour de quelques grands axes, qui constituent autant de problématiques pour l'évaluation.

- **Faire du salarié l'acteur** de la construction de sa qualification et de ses compétences afin de renforcer le lien entre formation professionnelle et progression professionnelle. Ce principe introduit une rupture majeure par rapport au système issu de la loi de 1971 qui reposait pour l'essentiel sur l'implication de l'entreprise à travers son obligation de dépenses pour la formation de ses salariés. La place centrale donnée à l'individu se matérialise par le renforcement et l'instrumentation de sa

capacité d'initiative dans la construction de sa professionnalisation. Elle conduit également à considérer l'ensemble des moyens par lequel une personne développe ses compétences, notamment en situation de travail, et, par conséquent, à faire de l'alternance le mode privilégié d'apprentissage pour les jeunes mais aussi pour les adultes et à permettre, par la validation des acquis de l'expérience, de reconnaître les compétences acquises en dehors des temps formels de formation.

- **Dépasser l'opposition** entre une voie d'accès à la formation visant l'adaptation au poste de travail, dans une optique utilitariste et pilotée par l'employeur et une voie d'accès permettant à chacun, dans une perspective individuelle, de réaliser une formation de reconversion, de promotion ou d'accès à la culture. Pour cela, la réforme crée une troisième voie d'accès à la formation fondée sur la construction d'un parcours de professionnalisation étayé sur un dialogue et une négociation entre le salarié et son employeur autour du projet professionnel et de son évolution. L'importance donnée à la négociation du projet conduit à faire de l'entretien professionnel et de l'implication du management des conditions clés pour la réussite de la réforme.

- **Renforcer la dimension politique au détriment de la dimension gestionnaire.** L'accord et la loi affirment l'importance de la négociation pour apporter les garanties collectives alors même que la réforme renforce la dimension individuelle dans l'accès à la formation. Ils mettent en avant le niveau de la branche comme niveau pertinent pour la négociation et accroissent de manière importante sa capacité à concevoir et à animer une politique dans le domaine des ressources humaines, notamment en les incitant à se doter d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Au niveau de l'entreprise, la réforme invite à reconstruire le plan de formation pour articuler la conception et la mise en œuvre des actions souhaitées par l'employeur avec la gestion des demandes individuelles exprimées à travers le droit individuel à la formation (DIF).

- **Trouver une nouvelle clé de répartition entre l'employeur et le salarié** pour assumer l'accroissement de l'effort nécessaire. Si l'employeur voit sa contribution aux dépenses de formation s'accroître, le salarié est incité à participer à l'effort en consacrant à la formation une partie de son temps libre. La volonté des partenaires sociaux et du législateur est de donner au système de formation professionnelle les moyens de faire face à la nécessité du développement des compétences bien que l'accroissement de l'effort se fasse dans un univers contraint en termes de ressources financières.

2 - Les dynamiques à l'œuvre

Les deux ans de mise en œuvre permettent de dégager un bilan, mais non une évaluation.

Le cadre juridique de la réforme est aujourd'hui complet, à l'exception du décret nécessaire à la mise en œuvre du titre-formation prévu par la loi du 4 mai 2004 pour faciliter la mise en place du DIF dans les PME. En accord avec les partenaires sociaux, il a été jugé nécessaire d'attendre un démarrage significatif du DIF avant de développer cet outil susceptible d'en brouiller la compréhension. Parallèlement, de très nombreuses actions de communication et d'information (colloques, séminaires,

journées d'information, publications, dépliants, salons, sites Internet, réseaux de développeurs etc.) ont été entreprises à destination des individus et des entreprises par les pouvoirs publics nationaux et régionaux et par les partenaires sociaux.

La date d'introduction des modifications du système de formation professionnelle est trop récente pour pouvoir disposer à ce jour des éléments quantitatifs mesurant le degré de leur mise en œuvre. En particulier, les déclarations des entreprises sur leurs dépenses de formation professionnelle en 2005 (déclaration 2483) et les déclarations statistiques et financières des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) sur leur activité en 2005 ne seront disponibles qu'à l'automne.

Par ailleurs, l'ampleur des changements entrepris, qui concernent l'ensemble de la population active du secteur privé, et non une population cible particulière, entraîne une période longue d'appropriation par les individus et par les entreprises. Le renvoi à la négociation collective pour la mise en œuvre de nombreux aspects de la réforme nécessite des délais conséquents pour la négociation des accords puis leur extension. Deux ans après la loi du 4 mai 2004, les changements sont encore à l'œuvre. Diverses enquêtes montrent que le degré de connaissance des éléments de la réforme a progressé sensiblement en 2005. Cette connaissance n'en reste pas moins encore partielle, notamment chez les salariés et justifie de poursuivre les campagnes d'information en particulier sur le DIF.

Ce bilan est, par conséquent, à la fois insuffisamment documenté et trop précoce. De ce fait, il a pour seule ambition de mettre en avant les éléments de dynamique dont il est légitime de penser qu'ils sont porteurs de succès au regard des enjeux de la réforme et les éléments de questionnement pouvant conduire à proposer des aménagements propres à soutenir ces dynamiques. En revanche, il serait prématuré d'en tirer des enseignements visant à modifier de façon substantielle le sens même de la réforme engagée.

Les premières estimations montrent un démarrage effectif des différents outils de la réforme.

Les premiers indicateurs quantitatifs montrent que la réforme a connu un réel début de mise en œuvre.

- La réforme du système de formation professionnelle fait de la branche professionnelle le lieu privilégié de définition et de mise en œuvre des politiques de formation des salariés. Il appartient donc à la négociation de branche de fixer, de manière dorénavant largement ouverte, les orientations pour le développement de la formation et l'affectation des fonds correspondants. Les branches se sont saisies de ces opportunités. Fin 2005, près de 450 accords formation, déclinant les dispositions de la loi du 4 mai 2004, ont été signés dans 230 branches. Selon une enquête réalisée par la CEGOS en mai 2006, 30% des entreprises de plus de 50 salariés ont un accord d'entreprise signé ou prévu.
- Les contrats de professionnalisation connaissent un développement important après une phase de démarrage aujourd'hui dépassée. En 2005, ce sont environ 100 000 contrats de professionnalisation qui ont été conclus. A la demande notamment des offreurs de formation, une procédure spéciale a été mise en place par les partenaires sociaux pour réexaminer les dossiers ayant fait l'objet d'un

refus de financement au cours de l'instruction. Cette procédure n'a eu à connaître qu'environ 300 dossiers au cours de l'année 2005.

- Les périodes de professionnalisation, qui permettent de construire pour des salariés en place des parcours de professionnalisation visant à stabiliser les personnes dans l'emploi, voire à leur permettre une progression professionnelle, semblent avoir connu un véritable succès.
- Le droit individuel de formation (DIF), bien qu'il n'ait pas fait l'objet d'une campagne d'information spécifique des pouvoirs publics à la différence de la validation des acquis de l'expérience (VAE) et des contrats de professionnalisation, connaît une notoriété croissante. Tous les salariés disposent dorénavant d'un capital de droits acquis et, selon l'enquête réalisée par la CEGOS en mai 2006, 90% des entreprises de plus de 50 salariés ont diffusé une information sur le DIF auprès de leurs salariés.
- La validation des acquis de l'expérience connaît un véritable succès dans l'opinion publique. Elle permet à environ 20 000 personnes par an d'obtenir une certification de leurs compétences par une voie nouvelle qui consacre le caractère formateur du travail. Ce chiffre devrait connaître un développement rapide au fur et à mesure que seront résolues les difficultés identifiées dans le processus de certification et que la VAE sera davantage inscrite dans les politiques globales de gestion de compétences dans l'entreprise.

La réforme s'est ancrée de manière rapide dans les branches et les entreprises qui développaient déjà une politique de gestion des ressources humaines centrée sur les compétences. Ces branches et ces entreprises ont trouvé dans la réforme des outils qui n'imposent pas de solution toute faite mais qui obligent à définir des politiques et à adopter des stratégies. En effet, la réforme est plus incitative que normative, elle fixe un cadre général dans lequel les entreprises ont de nombreux choix pour s'engager. Ces « bonnes pratiques » mettent en avant des conditions de réussite : association du management intermédiaire, création de dispositifs incitatifs à l'initiative individuelle, cohérence de la démarche au niveau de l'entreprise, mise en place des entretiens professionnels, gestion administrative et formalisation des process ...

A contrario, certaines branches ou entreprises abordent la réforme comme un déploiement de dispositifs ou bien souhaitent continuer à gérer la formation dans une logique de dépense. Outre que les effets attendus de la réforme ne verraient pas le jour dans ce contexte, il est à redouter que cette attitude se traduise par un accroissement des budgets de formation par la juxtaposition des dépenses anciennes et de celles engendrées par les nouveaux outils et par une tension du climat social due à la volonté de maîtriser cet accroissement des budgets au détriment de l'exercice de l'initiative des salariés mis en avant dans le DIF.

DERNIERE MINUTE

Au 10/10/06, les premiers chiffres issus de l'exploitation de la déclaration fiscale des entreprises sur leurs dépenses de formation en 2005 sont disponibles. Ils sont reproduits ci-dessous et confirment le début d'appropriation par les entreprises des outils issus de la réforme.

	10 - 19 salariés	20 - 49 salariés	50 - 249 salariés	250 - 499 salariés	500 - 1999 salariés	2000 salariés et +	ensemble
% de salariés ayant bénéficié d'une période de professionnalisation	0,59	0,79	1,28	1,31	1,63	1,60	1,34
% d'entreprises concernées	3,0	5,7	14,5	27,3	36,8	51,3	8,6
% de salariés ayant bénéficié DIF	0,4	0,7	0,9	0,9	1,5	2,1	1,3
% d'entreprises concernées	1,7	3,6	9,4	23,1	34,4	49,5	5,9
% de salariés ayant bénéficié d'une allocation de formation	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2
% d'entreprises concernées	0,7	1,2	3,3	8,9	16,8	27,8	2,2

La mise en œuvre du droit individuel à la formation (DIF) au sein de l'entreprise

Le DIF constitue la mesure phare de la réforme. Bien que la mise en œuvre du DIF ne demande pas nécessairement un accord collectif, il est également souvent au cœur de la négociation de branche. En effet, il est le porteur symbolique de l'ambition de faire du salarié l'acteur de la construction de ses compétences, même si d'autres outils y participent également, notamment ceux de l'amont de la formation (bilan, entretien, VAE). Pour remplir ce rôle, il est doté de deux caractéristiques : d'une part, il est attaché à chaque salarié, et, de ce fait, il vise à amener à la formation des publics qui ne s'y intéressaient guère. D'autre part, il est négocié entre l'employeur et le salarié et, par conséquent, il cherche à expliciter dès la construction du projet de formation l'intérêt de chacune des parties dans son déroulement, à l'inverse du congé individuel de formation (CIF) ou du plan de formation qui ne se préoccupent, par construction, que des intentions d'une des parties. Il est attendu de la combinaison de ces deux caractéristiques une meilleure efficacité des dépenses de la formation, l'accroissement quantitatif du volume de formation étant recherché par ailleurs dans un moindre coût unitaire du fait de la réalisation de la formation en dehors du temps de travail.

La mise en œuvre du DIF repose sur un principe de négociation entre le salarié et l'employeur quant à la nature de la formation et aux bénéfices réciproques attendus. Le DIF constitue pour le salarié un droit à exprimer sa demande de formation sur la base d'une capitalisation d'heures de formation. L'employeur se prononce alors sur l'intérêt qu'il accorde au projet. Il peut le refuser, mais il peut aussi faire des contre-propositions que le salarié à son tour sera libre d'accepter ou de refuser. L'exercice du DIF est lié à la procédure selon laquelle peuvent s'exprimer et se confronter ces positions du salarié et de l'employeur, procédure souvent précisée dans l'accord collectif.

Si les procédures de dépôt de la demande par le salarié et de manifestation de son accord par l'employeur négligent les étapes amont (entretien professionnel notamment), il y a danger à ce que la « négociation » ne se résume à une demande d'autorisation d'absence pour suivre la formation de son choix, suivie d'une acceptation formelle ou d'un refus, ce qui ferait du DIF une démarche de pure initiative individuelle faisant doublon, dans son principe, avec le congé individuel de formation. Le budget de formation de l'entreprise en supporterait les conséquences, puisque ces pseudo actions DIF viendraient s'ajouter purement et simplement à la reconduction des pratiques antérieures en matière de plan de formation. Si, à l'inverse, les procédures enferment l'expression de la demande du salarié exclusivement dans le cadre d'actions de formation préconstruites par l'employeur entre lesquelles l'initiative du salarié consistera à choisir parmi une liste d'actions éligibles, le risque est, là encore, de gommer la dimension négociée et de poursuivre

sous un autre vocable les pratiques antérieures du plan de formation. La conséquence alors serait de voir les salariés refuser de mettre en œuvre leur DIF, ce qui entraînerait une capitalisation systématique des heures de formation acquises et un grossissement des comptes personnels.

Le DIF

Premiers éclairages sur la mise en œuvre du droit individuel à la formation

Le chapitre III du titre III du livre IX du code du travail s'intitule désormais « Du droit individuel à la formation ». Il reprend, pour l'essentiel les dispositions de l'article 6 de l'accord national interprofessionnel (ANI). Il crée un droit individuel de 20 heures de formation à l'initiative de tout salarié en CDI muni d'une ancienneté d'au moins un an. Ce droit est cumulable pendant 6 ans à concurrence de 120 heures.

Les années 2004 et 2005 ont été caractérisées par d'intenses négociations dans les branches professionnelles, négociations qui ont abouties à des accords progressivement étendus par le ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement. Pour cette raison et pour des raisons qui tiennent à une appropriation progressive de cette mesure par les entreprises et les salariés, l'année 2005 n'est pas encore celle d'une première mise en œuvre. Les chiffres nationaux ne seront disponibles qu'en septembre 2006 sur la base de l'exploitation des déclarations des entreprises (24.83), dont la date a été repoussée à mai 2006.

Aujourd'hui, il n'est donc possible que de donner un aperçu des pratiques à l'œuvre dans quelques entreprises qui ont décidé de se saisir du DIF, intégré désormais à leur politique générale de formation professionnelle.

La dizaine d'entreprises interrogées sont parmi celles qui ont communiqué dans la presse sur leur politique de formation au lendemain de l'ANI et de la loi du 4 mai 2004. Il ne s'agit donc ni d'une enquête au hasard, ni d'un échantillon prétendant à une quelconque représentativité. Il est cependant plausible de supposer que les entreprises qui ont communiqué largement sur leur politique, sont parmi celles dont les pratiques peuvent s'approcher de ce qui peut être considéré par elles comme des « bonnes pratiques ».

1 - Les conditions de l'initiative des salariés

Il peut, à première vue, sembler paradoxal de parler de bonnes pratiques d'entreprises dans le domaine qualifié par les partenaires sociaux et le législateur de droit individuel. L'exercice de ce droit dont dispose tout salarié muni de plus d'un an d'ancienneté, est supposé régi par une initiative individuelle rencontrant l'assentiment

de son employeur. Dans la dizaine d'entreprises ayant fait connaître leurs politiques en ce domaine, le facteur semble-t-il décisif est la mise à disposition de l'ensemble des salariés d'une offre de formation au sein de laquelle les salariés peuvent exprimer leur préférence. Cette offre n'est généralement pas exclusive de toute autre demande de formation, mais elle concentre l'essentiel des demandes. Le relais de cette information est fait par la hiérarchie intermédiaire lors d'entretiens dont la périodicité est au moins annuelle.

On peut donc considérer que « l'initiative du salarié » est peu dissociable d'une « initiative de l'employeur » consistant à proposer un ensemble de formations accessibles correspondant aux métiers de l'entreprise. La rencontre s'opère d'autant mieux que la hiérarchie intermédiaire a été préparée à la conduite d'entretiens. Ces derniers s'inscrivent souvent dans des traditions établies par la mise en œuvre d'une « démarche compétences ».

Dans certains cas, la mise en place d'une politique concernant le DIF, et plus largement la réforme de la formation professionnelle continue, a été l'occasion de systématiser les entretiens professionnels sur une base annuelle, entretiens qui sont souvent qualifiés simultanément d'entretiens d'évaluation. Les accords conclus en application de l'ANI et de la loi adoptent tous une périodicité annuelle pour l'entretien et lient employabilité, compétences et parcours professionnels. Certains vont même jusqu'à prévoir une forme de garantie du maintien de la relation contractuelle de travail contre une mobilité professionnelle ou géographique (banque).

2- Entreprises et groupes

La totalité des entreprises interrogées appartiennent à des groupes dont la politique est établie au niveau national, qu'il s'agisse de groupes mondiaux ou de groupes dont les activités sont principalement situées en France. Ces groupes sont généralement inclus dans une branche mais il se peut que leurs activités se répartissent dans plusieurs branches. Les priorités arrêtées par les négociations de branche sont de peu d'influence sur les pratiques. En l'état actuel de mise en œuvre de leurs orientations, les OPCA concernés semblent disposer de marges de manœuvre financières qui leurs permettent d'honorer la plupart des demandes qui leurs sont adressées. Cette situation pourrait se modifier au cours du temps en cas d'une demande trop abondante.

Un grand groupe bancaire interrogé a conclu un accord de méthode à la fin de l'année 2003, au sein duquel la formation s'organise en toutes circonstances sous la forme d'un accord entre le salarié et son supérieur hiérarchique dans une application générale de la démarche compétences. La co-initiative étant la forme générale, il n'est pas encore possible de distinguer le DIF des autres types d'initiatives dans un contexte où le taux de participation financière à la formation est élevé et les titres sont requis pour exercer certaines activités comme dans le cas de la plupart des grandes sociétés de ce secteur. Les formations ainsi organisées appuient des parcours professionnels marqués par une mobilité au sein du groupe, mobilité professionnelle et géographique. De surcroît, la formation jusqu'alors est en grande partie organisée sur le temps de travail. La mise en œuvre du DIF suppose à l'avenir que soient distinguées, au moins partiellement, les formations relevant du plan de formation de l'entreprise, et celles qui pourraient être réalisées en DIF.

3 - L'information sur le DIF

Celle-ci se décompose en une information sur les droits individuels ouverts pour chaque salarié et une information sur les formations accessibles. L'information sur les droits ouverts est partout systématique par des modes variés.

Dans la plupart des cas, l'information sur les formations accessibles en DIF est diffusée sous forme de catalogue via la hiérarchie intermédiaire et par des sites web auxquels les salariés ont accès. Cette information distingue parfois les formations accessibles en DIF de celles qui sont incluses dans le plan de formation de l'entreprise. Certaines sociétés ont bâti une offre DIF spécifique, d'autres l'ont réservé à des formations de « développement des compétences », d'autres encore font varier le régime du temps de formation selon que la formation choisie relève du plan ou d'une autre formation.

Dans tous les cas, le débat entre le salarié et son supérieur hiérarchique joue un rôle essentiel. La mise en place du DIF a généralement été l'occasion d'une formation de la hiérarchie intermédiaire à la conduite des entretiens professionnels et à l'orientation dans le choix des formations. Celles-ci se concentrent autour des cœurs de métier de l'entreprise et servent de point d'appui à des évolutions actuelles ou à venir des fonctions que le salarié peut être conduit à tenir.

Dans les groupes internationaux, la formation aux langues étrangères tient une place importante, de même que la maîtrise des systèmes d'information électroniques (TIC).

4 - Le régime du temps de formation

Des solutions variées ont été mises en œuvre pour arrêter le régime du temps de formation. Lorsque des accords d'entreprise ou de groupe ont été conclus, la dominante est au déroulement de la formation sur le temps de travail, par différence avec les accords de branche qui ne le prévoient que rarement. C'est notamment le cas pour les sociétés qui mettent l'accent sur l'accès à la formation de ceux qui se forment moins fréquemment (salariés âgés de bas niveau de qualification). Même sans accord, la formation en tout ou partie sur le temps de travail reste un choix majoritaire.

Dans un cas, le salarié a le choix du régime du temps ; alors, très majoritairement, la formation se déroule sur le temps de travail.

Souvent, lorsque l'une des formations choisie par le salarié en accord avec son supérieur hiérarchique est incluse dans le plan de formation, le temps de formation est alors inclus dans le temps de travail. De façon générale le recours à des formations en DIF hors du temps de travail est plutôt l'exception.

5 - Les objectifs employeur/salariés

Les sociétés qui ont choisi de mettre l'accent sur une ambitieuse politique de DIF recherchent à la fois le consensus interne (des accords d'entreprise ont été conclus dans plus d'un cas sur deux en complément de l'accord de branche) et l'accord individuel de chaque salarié concerné. Même dans les entreprises où aucun accord particulier n'a été

conclu, les représentants du personnel se félicitent de la démarche et se déclarent satisfaits des premiers résultats.

Cette procédure est généralement considérée par les employeurs comme un espace de liberté et de responsabilité, convenu avec le salarié, de nature à renforcer la confiance mutuelle et l'adhésion à l'entreprise. Les représentants du personnel semblent partager cette vision. Il s'agit cependant d'une première année de mise en œuvre de la réforme, les droits ouverts restent donc limités à des durées faibles et les employeurs considèrent cette démarche comme une première expérimentation qui sera probablement conduite à évoluer dans la durée.

Au-delà, les objectifs poursuivis par les employeurs dépendent de la situation dans laquelle ils se trouvent sur le marché du travail :

- fidéliser des salariés lorsqu'ils sont confrontés à des taux de rotation importants ou à des difficultés de recrutement ;
- préparer des évolutions de fonction lorsque la pyramide des âges le réclame ;
- organiser des possibilités de mobilité géographique ou professionnelle au sein du groupe en cas de besoin ou préparer les salariés à des mobilités auxquelles ils pourraient être contraints ;
- augmenter les compétences professionnelles, base d'évolutions futures potentielles.

Dans la branche de la chimie, l'accent est généralement mis sur la formation des salariés les plus âgés mais l'expression des salariés correspond à une demande de formation plus importante parmi les salariés les plus jeunes, dotés d'une faible ancienneté.

Dans le secteur des télécommunications, les sociétés interrogées ont un personnel très jeune et connaissent de forts taux de rotation. L'essor du DIF correspond à une double volonté : permettre aux salariés d'améliorer leurs compétences et ainsi obtenir une baisse des taux de rotation.

Les représentants du personnel, lorsqu'ils ont pu être interrogés, partagent cette vision tout en restant vigilant sur les résultats obtenus et les possibilités d'évolution à venir. Ils semblent accorder de l'importance à l'idée de « parcours professionnels », même si ce terme recouvre des significations différentes selon les catégories de personnel et les secteurs d'activité.

6- Le financement des DIF

De façon très générale, ces entreprises connaissent un essor du DIF sans que celui-ci augmente significativement la dépense de formation, du fait de la prise en charge, par l'OPCA concerné, des frais pédagogiques. Certaines d'entre elles font cependant état de perspectives de resserrement des priorités au sein de l'OPCA qui risque de se voir confronté à un volume de dépense trop important (chimie notamment).

Il s'agit cependant d'entreprises dont la dépense de formation était déjà plutôt supérieure à celle habituellement rencontrée dans des entreprises de même secteur et taille. Contrairement à des craintes exprimées par nombre de DRH dans les forums qui

ont suivi l'ANI et la loi, la crainte d'une dépense excédent les capacités de l'entreprise ne s'exprime pas.

S'agissant d'une première année de mise en œuvre, les entreprises anticipent une montée en charge avec une accentuation du nombre des demandes de DIF dans les années suivantes. Certaines ont même adopté des objectifs quantitatifs plus ambitieux que ceux réalisés en 2005.

7 - Les refus

Faibles en nombre, ces refus portent généralement sur des erreurs dans la procédure : la durée de la formation souhaitée excède les droits ouverts et, dans ce cas sa réalisation est différée à l'année suivante. Quelques cas de refus portent sur le contenu de la formation jugé trop éloigné des objectifs professionnels (le cas d'une demande de financement d'un permis de conduire). De façon générale le débat entre le salarié et son supérieur hiérarchique est destiné à éviter les demandes qui se verraient opposer un refus. Dans un cas sur dix l'entreprise a adopté une démarche de classement par priorité de demandes de DIF et, sans opposer de refus, diffère les demandes non prioritaires.

Plusieurs entreprises ont mis au point des aides à la préparation de demandes de CIF, au cas où le besoin exprimé par le salarié ne pouvait pas se réaliser dans le cadre d'un DIF.

Les accords conclus ne prévoient en général pas d'examen, par la commission formation ou par une autre instance, des sujets éventuels de conflit, au demeurant à peu près inexistant.

8 - DIF - VAE - Bilans et périodes de professionnalisation

Le lien avec d'autres dispositifs, comme la VAE, les bilans de compétences et les périodes de professionnalisation est fait, sans que cela ne soit encore devenu une pratique généralisée dans les faits. Cependant, certaines entreprises ont réalisé en DIF un nombre significatif de bilans de compétences ou de VAE. Il est encore trop tôt, au moins en ce qui concerne les actions de validation, d'en tirer des conclusions, eu égard à l'importance du temps nécessaire à les réaliser.

Une entreprise, cependant, qui met l'accent sur les salariés âgés, fait état d'une préférence parmi ceux-ci pour une démarche de validation des compétences.

En contrepoint, une grande entreprise du secteur de la chimie interrogée n'a qu'une pratique restreinte du DIF, estimant que sa politique de formation est suffisante. Quelques DIF y sont réalisés conformément à la loi, mais s'éloignent des cœurs de métier et concernent essentiellement l'enseignement des langues et de la micro-informatique. Cet exemple confirme que les entreprises interrogées ne représentent qu'une partie de la réalité et ne peuvent pas être considérées comme l'avant-garde d'un mouvement plus général.

Fiche 7 – L'usage du DIF à travers une enquête conduite auprès de quelques FONGECIF / OPACIF

Résultats de l'enquête conduite auprès de FONGECIF

1) Avez-vous rencontré une demande d'information et de conseil ayant trait au DIF ? Cela peut-il se quantifier ?

Oui, interrogations par téléphone de DRH et de salariés (une quinzaine). FONGECIF Midi Pyrénées

Nous rencontrons de plus en plus de salariés qui cofinancent leur demande de CIF avec leur DIF (une quinzaine de cas en 2006) soit de leur initiative ou sur notre proposition.

- Nombreuses questions dues à l'amalgame entre le CIF et le DIF (méconnaissance des dispositifs)
- Demande d'avis sur la possibilité d'utiliser les heures de DIF : type d'actions, apport de compétences bien ciblées sur une courte durée

Nous n'avons pas suffisamment de recul pour quantifier mais ces demandes sont en croissance certaine. Une capacité de 60 heures de formation ou presque, amène des questions. FONGECIF Champagne – Ardennes.

Des demandes ponctuelles sont exprimées par des salariés (ou ex-salariés) ou par des entreprises concernant essentiellement le CIF-CDD (30 à 40 demandes). FONGECIF Bourgogne

Les demandes d'informations étaient plus fortes en 2004-05. FONGECIF Auvergne

2) Avez-vous e l'occasion de traiter des demandes de DIF ayant fait l'objet d'un « refus » par l'entreprise ?

La réponse est identique venant des quatre FONGECIFs ayant répondu à notre enquête : il n'existe pas encore de demande.

3) Avez vous adopté une procédure de demande des DIF « refusés » ?

Le CA souhaite connaître la nature des demandes qui seront présentées avant de définir les règles de gestion de ces demandes. FONGECIF Bourgogne.

La procédure adoptée consiste en une position d'attente. C'est une simple externalisation de la gestion de ce dispositif. Cette position eut être amenée à être revue en fonction de directives nationales. FONGECIF Auvergne

Des questions fondamentales restent à ce jour sans réponse pour le traitement de ces demandes. Pas de procédure de traitement arrêtée. Notre texte des priorités indique que ces demandes « seront examinées en priorité » ... ! FONGECIF Champagne Ardennes

Résultats de l'enquête conduite auprès de l'AFDAS

1 - Disposez-vous d'estimations quantitatives sur les DIF prioritaires financés dans votre champ

Permanents

- pour 2006 (enregistrés à ce jour) : 6 780 (contre 1 600 en 2005)

Intermittents du spectacle :

- pour 2006 : 197

remarque : l'accord relatif au DIF des intermittents du spectacle a été mis en œuvre à la fin du 1^{er} semestre 2006

2 - Quels types d'actions font principalement l'objet d'une demande de financement ?

Pour les permanents et les intermittents du spectacle :

- langues (jugées prioritaires par toutes les branches de l'AFDAS) 46 %
- bureautique 15 %
- PAO, CAO, DAO, techniques multimédia 14 %
- formations relatives à la gestion d'entreprise (y compris ressources humaines et comptabilité) 13 %
- formations spécifiques au champ d'application (techniques artistiques, audiovisuelles, publicitaires) 12 %

3 - Quelle proportion de DIF pendant le temps de travail et hors temps de travail ?

stagiaires permanents	nombre	durée moyenne (en h)	poids
Ont réalisé totalement la formation hors temps de travail	597	30,32	9 %
Ont réalisé totalement la formation durant le temps de travail	6 044	23,89	89 %
Ont réalisé la formation durant et hors temps de travail	139	30,56	2 %
Total	6 780	24,59	100 %
Intermittents du spectacle			
	197	20	100 %

4 - Lien avec la professionnalisation et éventuellement le plan de formation ?

stagiaires permanents	nombre	poids
Concerne uniquement du DIF	5 774	85 %
Concerne du DIF et un autre dispositif	1 006	15 %
<i>Concerne du DIF et de la période de professionnalisation</i>	35	1 %
<i>Concerne du DIF et du plan de formation</i>	971	14 %
Total	6 780	100 %

5 - Existe-t-il, construit à la suite de l'accord de branche, un mécanisme permettant de rendre effective la transférabilité du DIF ?

Oui, pour les intermittents du spectacle, puisque l'AFDAS cumule les droits de cette catégorie professionnelle (sur la base du fichier communiqué par la Caisse des Congés Spectacles).

* * *

Fiche 8 – Mise en œuvre du DIF au sein du groupe AREVA : étude de cas

Extraits de l'accord du 5 juin 2006 signé au sein du groupe AREVA



Accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, dans le Groupe AREVA en France

AREVA, représentée par Philippe VIVIEN, Directeur des Ressources Humaines du Groupe,

et les Organisations Syndicales suivantes :

- la CFDT	représentée par	Jean-François MARTINEZ
- la CFE-CGC	représentée par	Guy BRUNO
- la CFTC	représentée par	SÉBASTIEN Jean-Pierre
- la CGT	représentée par	J. MASOUBAIL
- la CGT-FO	représentée par	
- le SPAEN/UNSA	représenté par	A. VERINI

sont convenues de conclure un Accord portant sur les principes et les modalités de Formation Professionnelle tout au long de la vie au sein du Groupe AREVA en France.

Il est ainsi convenu ce qui suit :

Titre 4 : Développer et accompagner l'initiative individuelle

Le caractère évolutif des compétences dont AREVA a besoin dans tous ses métiers, et les fluctuations pouvant affecter certaines de ses activités, conduisent à tout mettre en œuvre pour développer l'adaptation professionnelle et pour renforcer le rôle des salariés dans l'évaluation et le développement de leurs compétences et des aptitudes professionnelles.

Dans ce cadre, différents outils sont proposés, notamment : le Droit Individuel à la Formation (DIF), le « passeport-formation » et l'entretien « bilan » tous les dix ans.

4.1 Rendre le salarié acteur de ses choix par le Droit Individuel à Formation (DIF)

Le principe du Droit Individuel à la Formation a été créé par la loi du 4 mai 2004, afin de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle et du développement de ses compétences.

L'utilisation du DIF ressort de l'initiative du salarié, ses modalités sont définies en accord avec la hiérarchie et le service RH. Le DIF s'inscrit donc dans le contexte d'évolution professionnelle du salarié et l'action de formation doit s'inscrire dans les souhaits de développement des compétences professionnelles du salarié.

Lorsque le DIF est utilisé pour répondre aux besoins clefs du Groupe, en termes de compétences, identifiés par l'Observatoire des métiers AREVA, il peut faire l'objet d'un projet professionnel validé par le salarié et l'entreprise. Ce projet peut s'inscrire dans le métier actuel du salarié ou en vue d'un changement de métier. Il pourra alors être réalisé dans le cadre d'une formation de type CQP et d'une période d'apprentissage dans l'unité d'accueil. La formation peut s'effectuer à 50% dans le temps de travail.

Les formations envisagées au titre du DIF s'inscrivent dans le cadre défini par la Branche Professionnelle concernée. Elles doivent avoir pour objet notamment les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, ainsi que les actions de formation en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle.

Afin d'aider le salarié dans sa réflexion, il est convenu par les parties signataires que l'entretien professionnel et/ou l'entretien annuel prévu avec le management sera l'occasion privilégiée de faire part de ses souhaits de formation dans le cadre du DIF.

Cette rencontre permettra en effet au salarié de pouvoir bénéficier de l'aide de sa hiérarchie et des services RH, pour pouvoir construire son projet et ainsi mieux cibler les actions de formation qui seront approuvées par l'employeur.

4.1.1 La procédure

Pour effectuer sa demande de DIF, le salarié remplit un formulaire prévu à cet effet qu'il présente à son responsable hiérarchique ou au responsable RH. Celui-ci dispose d'un mois pour notifier sa réponse, l'absence de réponse dans ce délai valant acceptation du choix de l'action de formation.

Le choix de l'organisme de formation (interne ou externe) relève du salarié, en concertation avec l'entreprise, ainsi que les modalités de départ en formation. Pour les actions relevant d'un projet professionnel validé par l'entreprise, l'accord sera formalisé.

Accord relatif à la formation professionnelle dans le Groupe AREVA en France

14/29

En cas de refus de la formation par l'employeur, le salarié pourra avoir un entretien avec son responsable hiérarchique ou avec le service RH de son établissement pour faire le point sur les raisons de ce refus.

En s'aidant des éléments de réponse écrits qui lui auront été apportés lors de cet entretien, le salarié pourra alors faire une nouvelle demande de DIF.

Si le désaccord persiste durant deux exercices civils consécutifs, le salarié pourra demander la prise en charge par le Fongecif.

4.1.2 Les critères de décision

Les demandes de DIF seront acceptées en fonction de leur adéquation à certains critères de priorité.

Il sera ainsi notamment tenu compte :

- des finalités de la formation demandée,
- des formations référencées par les filiales du Groupe AREVA,
- du rapport contenu / prix de la formation demandée.

Il est également convenu que les salariés n'ayant pas eu accès à une formation (hors formation obligatoire ou réglementaire) depuis 3 ans seront considérés de façon prioritaire.

Suivi des demandes de DIF :

Un suivi qualitatif et quantitatif des demandes de DIF sera réalisé annuellement et communiqué aux instances représentatives du personnel. Une analyse des motifs de refus sera réalisée.

4.1.3 Les modalités

Le Droit Individuel à la Formation (DIF), institué par la Loi du 4 mai 2004, prévoit la possibilité pour tout salarié travaillant à temps plein, en contrat à durée indéterminée, et ayant un an d'ancienneté, de bénéficier d'un capital de 20 heures de formation par an, cumulables pendant plusieurs années dans la limite de 120 heures, pour effectuer une formation hors temps de travail, après autorisation de l'employeur.

Toutefois, l'employeur peut exceptionnellement autoriser que les formations réalisées dans le cadre d'un DIF soient réalisées pendant le temps de travail :

- lors des périodes de sous charge (tout ou partie pendant le temps de travail)
- pour des actions de formation réalisées dans le cadre du DIF, et répondant à des besoins clefs pour le Groupe en termes de compétences et identifiés par l'Observatoire des métiers AREVA, pouvant faire l'objet d'un projet professionnel validé par le salarié et l'entreprise. Dans ce cas, la formation peut être réalisée à 50% dans le temps de travail. (cf début du paragraphe 4.1).

Les salariés à temps partiel ont un capital d'heures calculé *pro rata temporis*. Toutefois, les salariés travaillant à 80% de la durée collective du travail applicable dans l'entreprise bénéficient d'un DIF calculé sur les mêmes bases que les salariés à temps plein.

Le décompte du capital d'heures pour les salariés en contrat à durée déterminé est réalisé selon les modalités des Branches.

Pour les salariés en congé longue durée, la période d'absence est prise en compte pour le calcul du nombre d'heures de DIF dans son intégralité.

1

Accord relatif à la formation professionnelle dans le Groupe AREVA en France

15/29

Par ailleurs, les salariés au retour d'un congé longue durée ont la possibilité d'avoir un entretien avec leur hiérarchie pour juger de l'opportunité d'une formation.

Les salariés âgés de 55 ans au moins peuvent bénéficier par anticipation de leurs droits à venir sur le DIF, pouvant aller jusqu'au plafond de 120 heures, avec l'autorisation de leur employeur.

En cas de mutation au sein du Groupe AREVA, le solde d'heures de DIF cumulées par le salarié est intégralement transférable vers l'entité d'accueil quelle que soit l'activité de cette dernière ou sa convention collective de rattachement.

4.2 Faire de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) un levier de la gestion de carrière

Toute personne engagée dans la vie active développe des compétences professionnelles. Celles-ci peuvent être reconnues par le biais de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) dès lors que le salarié exerce une activité depuis au moins trois ans.

La VAE procède d'une démarche à l'initiative du salarié, ou sur proposition de l'employeur avec le consentement du salarié. Lorsque le salarié souhaite engager une action de formation diplômante ou qualifiante par la voie de la Validation des Acquis de l'Expérience, il présentera son dossier auprès de son responsable RH, qui étudiera les conditions dans lesquelles l'entreprise pourra l'accompagner dans son projet : afin de préparer et soutenir son dossier de présentation de VAE auprès du jury, le salarié pourra bénéficier d'une dispense d'activité accordée par l'entreprise, avec maintien de sa rémunération habituelle. La durée de cette dispense d'activité pourra varier en fonction du projet de l'intéressé, le nombre de jours de dispense étant limité à 3 jours par dossier.

Ainsi, le salarié intervient de façon active dans le développement et la reconnaissance de son parcours professionnel, et le Groupe AREVA reconnaît l'effet formateur de l'expérience professionnelle de ses salariés en apportant un accompagnement individualisé dans la construction de leur dossier VAE.

Cet engagement fait l'objet d'une concertation formalisée entre le salarié, sa hiérarchie et les RH, dans le cadre d'un projet professionnel. Il sera veillé alors à ce que les diplômes et titres inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles et obtenus par les salariés d'AREVA dans le cadre de la VAE participent à l'évolution de leur qualification professionnelle. AREVA portera à la connaissance du personnel les possibilités offertes par ce dispositif.

4.3 Des entretiens individuels pour accompagner le salarié dans son projet professionnel

4.3.1 L'Entretien annuel :

Les parties sont convenues de l'importance de l'échange entre le salarié et sa hiérarchie en amont de tout choix de formation professionnelle.

A cette fin, la construction du Plan de Formation annuel sera effectuée entre chaque salarié et sa hiérarchie, sur la base d'un échange approfondi dont l'instrument sera principalement l'entretien annuel.

En effet, l'entretien annuel de performance et de développement constitue un moment privilégié d'analyse des besoins de formation, entre le salarié et sa hiérarchie. Les conclusions de l'entretien sont formalisées sur un document, avec un exemplaire remis au salarié.

Accord relatif à la formation professionnelle dans le Groupe AREVA en France

16/29

Dans le cadre de cet entretien, les objectifs de professionnalisation du salarié sont abordés au regard des exigences du poste, de la mobilité et des évolutions envisagées. Les orientations individuelles de la formation sont définies en concertation entre le salarié et la hiérarchie, en cohérence avec les objectifs fixés précédemment.

A cette occasion, le salarié et sa hiérarchie envisagent également les actions de formation relevant du développement des compétences individuelles ou des qualifications, et les actions de nature à faciliter la réalisation d'une évolution professionnelle.

Les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation sont également exprimées à l'occasion de l'entretien annuel.

Le salarié peut, s'il le souhaite, avoir une information sur les différents dispositifs de formation et en particulier sur les conditions d'utilisation du droit individuel à la formation. (cf 4.1. Rendre le salarié acteur de ses choix par le Droit Individuel à la Formation).

4.3.2 L'Entretien professionnel, complément de l'entretien annuel :

L'entretien professionnel, visera notamment à :

- la création des conditions d'un échange sur le projet professionnel du salarié et de la formation favorisant sa mise en œuvre. Les parties sont convenues que le choix de la formation est une des modalités du projet professionnel,
- un engagement partagé du management et des collaborateurs dans la réalisation des actions de formation à mettre en œuvre, quel que soit le dispositif légal encadrant le départ en formation (Plan, DIF, CIF, bilans de compétence...),
- l'évaluation d'actions de formation ou de développement de compétences déjà réalisées avec le recul de la durée et du lien au projet professionnel.

L'entretien professionnel, légalement défini et normalement accessible sur un rythme biennal, viendra compléter l'entretien annuel.

Les entreprises du Groupe devront viser, dans les 3 ans, une rencontre individualisée, annuelle, avec chacun des membres de leur personnel.

La préparation de l'entretien professionnel, et plus encore son suivi, présentent une importance égale à sa réalisation.

Le salarié peut demander un entretien complémentaire avec le responsable RH.

En tout état de cause, la démarche d'entretien professionnel entre hiérarchie et salarié sera construite chaque fois que possible autour des étapes suivantes :

- 1) bilan des actions de formation réalisées,
- 2) définition ou mise à jour du projet professionnel,
- 3) réflexion sur les solutions de formation utilement accessibles,
- 4) plan d'action et engagements réciproques formalisés de l'entreprise et du salarié.

D

Accord relatif à la formation professionnelle dans le Groupe AREVA en France

17/29

En effet, les parties signataires ont la volonté de développer une approche dynamique dans le traitement des droits individuels de formation, en favorisant notamment la satisfaction des besoins individuels compatibles avec les activités et les évolutions du Groupe.
Selon le projet professionnel du salarié, les actions de formation peuvent relever du Plan de Formation et/ou des autres outils à disposition : notamment le DIF, la période de professionnalisation, la VAE, etc....

Formalisation des conclusions de l'entretien professionnel :

Les conclusions de l'entretien sont formalisées sur un document, avec un exemplaire remis au salarié. Les actions de formations décidées sont intégrées au document.

III – Quelques questions en suspens

Le refus de l'employeur

■ Art. L 933-3 al. 1

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié en accord avec son employeur. Le choix de l'action de formation envisagée, qui peut prendre en compte les priorités définies au second alinéa de l'article L933-2, est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur.

A priori, le DIF est un « droit » dont bénéficie le salarié. Mais ce droit ne peut s'exercer qu'avec l'accord de l'employeur. La question est donc posée de savoir dans quels cas l'employeur peut opposer un refus à la demande du salarié :

- L'employeur peut-il se prévaloir de son pouvoir de direction (donc de la subordination juridique du salarié) pour refuser la demande du salarié ? ou
- L'employeur doit-il motiver son refus (donc s'exposer à la contestation par le salarié) ? Dans cette hypothèse, le refus peut-il être motivé par :

Le non-respect des procédures éventuellement prévues par un accord de branche ou d'entreprise quant à la forme et la date de présentation de la demande ?

La nature de la formation envisagée : A priori, toutes les actions prévues aux articles L900-2 et L900-3 sont éligibles au titre du DIF mais le choix de l'action de formation peut prendre en compte les priorités définies par accord collectif de branche ou d'entreprise : cela signifie-t-il que l'employeur peut refuser les actions non prioritaires ? Et est-il dans l'obligation d'accepter les actions prévues dans la liste de priorités ?

Le coût de l'allocation de formation : En principe, l'action de formation se déroule en dehors du temps de travail, mais ouvre droit au versement d'une allocation de formation. L'employeur peut-il justifier son refus par le coût représenté par cette allocation ?

Le coût de l'action de formation : La prise en charge par l'OPCA n'étant pas garantie, le refus peut-il être motivé par le coût jugé excessif de l'action, à quelles conditions, sur la base de quels critères ?

Le DIF hors temps de travail

Art. L 933-3 al. 2

Une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir que le droit individuel à la formation s'exerce en partie pendant le temps de travail. A défaut d'un tel accord, les actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail.

L'accord collectif de branche ou d'entreprise peut-il prévoir que les actions de formation :

- peuvent se dérouler en partie pendant le temps de travail,
- doivent se dérouler en partie pendant le temps de travail,
- peuvent se dérouler en totalité pendant le temps de travail,
- doivent se dérouler en totalité pendant le temps de travail ?

En l'absence d'accord de branche ou d'entreprise, ou de clause à ce sujet, l'employeur peut-il accepter que les actions se déroulent en partie voire en totalité pendant le temps de travail ?

Qu'est-ce que le « hors temps de travail » ? Cette question doit être analysée à trois niveaux :

1. La durée du travail effectif est, selon l'article L 212-4, « le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles ». Est-il tout à fait évident que le salarié qui suit une action de formation en dehors de l'horaire de travail de l'entreprise n'accomplit pas un « travail effectif », alors qu'il a dû demander l'accord de l'employeur, qu'il est payé par lui, et qu'il doit rendre compte ? (Ce n'est pas parce que la demande émane du salarié qu'il n'y a pas travail effectif. Si le salarié demande à faire des heures supplémentaires, il y a travail effectif dès l'instant où l'employeur en est d'accord !).
2. Le « temps de repos » : Au sens de la Directive n° 2003/88/CE, on entend par temps de repos « toute période qui n'est pas du temps de travail ». Si l'action de formation n'est pas du temps de travail, est-ce pour autant du temps de repos ? (cf. le problème des périodes de garde du personnel des hôpitaux.)
3. Le « temps de repos suffisant » : La Directive précise qu'on entend par « temps de repos suffisant : le fait que les travailleurs disposent de périodes de repos régulières (...) qui sont suffisamment longues et continues pour éviter (...) qu'ils ne nuisent à leur santé, à court ou à plus long terme, par suite de la fatigue ou d'autres rythmes de travail irrégulier. » En conséquence, la Directive impose 11 heures consécutives de repos quotidien, 24 heures de repos hebdomadaire s'ajoutant aux 11 heures de repos quotidien et 4 semaines de congés annuels payés. L'employeur peut-il accepter que le salarié suive une action de formation pendant ces périodes, alors que ces temps de repos sont imposés au titre de la réglementation de la santé et de la sécurité au travail dont le respect par le travailleur est de la responsabilité de l'employeur ? (Au même titre que l'employeur est responsable de l'accident dont est victime le travailleur qui aurait refusé de porter le casque de sécurité.)

<p>La « transférabilité » du DIF</p> <p>Art. L 933-6</p> <p>Le droit individuel à la formation est transférable en cas de licenciement du salarié, sauf faute grave ou lourde. (...) Les sommes correspondant (au montant de l'allocation de formation) doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du délai-congé. A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur. (...) En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action (...) soit engagée avant la fin du délai-congé.</p>	<p><u>L'action de formation pendant le délai-congé.</u> Si le salarié licencié demande que l'action de formation se déroule en tout ou en partie pendant le délai-congé, l'employeur est-il tenu d'accepter ? (S'il accepte, on se trouve dans la situation de droit commun : prise en charge du coût de la formation par l'employeur ou son OPCA et maintien du salaire ou versement de l'allocation de formation.)</p> <p><u>L'action de formation après la fin du délai-congé.</u> Dans ce cas l'action de formation est financée par l'employeur à hauteur du montant de l'allocation de formation. A qui cette somme doit-elle être versée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - directement au salarié avec le dernier bulletin de paie sans que l'employeur puisse vérifier que l'action sera effectivement suivie ? - à l'OPCA, à charge pour lui de reverser ce montant à l'organisme prestataire de l'action ? - directement à l'organisme prestataire de l'action, contre facture ? <p><u>Le DIF en cas de démission.</u> Si le salarié démissionnaire demande à bénéficier du DIF pour une action qui serait engagée avant la fin du délai-congé, l'employeur peut-il refuser ?</p> <p><u>L'organisation de la transférabilité par accord de branche.</u> En dépit des termes utilisés par l'article L 933-6, le DIF n'est pas « transférable » en cas de licenciement ou de démission, mais seulement « utilisable » pendant le délai-congé. Les accords collectifs de branche peuvent-ils organiser une véritable « transférabilité » :</p> <ul style="list-style-type: none"> - dans le cadre du champ d'application de l'accord collectif ? - dans le cadre de l'OPCA dont relèvent les entreprises du champ d'application de l'accord collectif ?
---	--

Le DIF des salariés en CDD

Art. L 931-20-2

Les salariés employés en vertu d'un CDD peuvent bénéficier du DIF (...) pro rata temporis. (...) Le DIF est mis en œuvre dans les conditions visées aux articles L 933-3 à L 933-6. L'organisme paritaire agréé mentionné à l'article L 931-16 assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation due à ces salariés.

La demande du salarié. Le salarié doit formuler sa demande avant la fin de son contrat de travail. Comment peut-il le faire si le CDD ne comporte pas de terme fixé avec précision et est susceptible d'être rompu par l'employeur sans préavis (contrat saisonnier, contrat conclu pour remplacer un absent...) ?

Le refus de l'employeur. L'employeur peut-il refuser le DIF pour un motif tenant à la nature de l'action de formation envisagée (alors que le salarié ne sera plus dans l'entreprise) ou tenant au coût de l'action (alors que celui-ci est pris en charge par l'OPACIF) ?

Les obligations de l'OPACIF. L'OPACIF est-il tenu d'accepter de financer le DIF demandé par le salarié en CDD ?

Le financement par l'OPACIF

Art. L 933-5

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, l'OPACIF assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre du CIF sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme. Dans ce cas l'employeur doit verser à l'OPACIF le montant de l'allocation de formation et les frais de formation sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation.

Les OPACIF doivent définir des priorités et des critères pour la prise en charge financière des demandes de DIF qui ont été refusés par l'employeur. La question est posée de savoir si ces priorités et critères ont été définis et si la prise en charge de ces demandes de DIF est opérationnelle.

- S'agit-il d'un régime mixte à mi chemin entre le DIF et le CIF ou le DIF devient-il un CIF (ce qui implique de refaire la procédure de demande de CIF) ?
- Comment gérer la priorité budgétaire des DIF-CIF au sein du Fongecif ? Le Fongecif doit-il établir des priorités spécifiques pour la prise en charge de ce dispositif ? Quelle est la procédure à respecter pour une demande de DIF-CIF auprès du Fongecif ?
- Tout DIF transformé en CIF par un salarié garde sa forme originelle : hors temps de travail ou sur temps de travail ou partiellement hors temps de travail. L'employeur rembourse au Fongecif, selon les cas, la rémunération, l'allocation de formation, ou une combinaison des deux ?

Question d'ordre politique à résoudre :

Si le DIF se transforme en CIF, le droit au DIF change de nature et se trouve limité par les conditions d'ouverture du CIF (absence simultanée, report, ...). Est-ce la volonté des négociateurs ?