



le fiscalité

Section de la Meurthe et Moselle

UNION SYNDICALE SNUI-SUD TRESOR

Janvier 2011

**spécial«DIF»Droit
individuel à la Formation**

« Je me révolte, donc Nous sommes ». Albert Camus

EDITO

"Comment mieux travailler en s'organisant mieux». Voici le principe du DOS.

Déjà, tous les fonctionnaires de la République avaient reçu cette circulaire d'un très important ministre :

" Il est urgent qu'une chasse obstinée soit faite à tous les temps morts qui ralentissent encore la machine administrative : l'intérêt du pays l'exige.

Il faut traiter les affaires en hommes d'affaires : donc aller vite.

On ne doit plus voir un chef de service demander sur des questions insignifiantes des rapports écrits à des subordonnés immédiats qu'il a loisir d'interroger à tout instant. soit transmis de porte à porte "pour attributions", grossi à chaque station nouvelle de bordereaux d'envoi dûment enregistrés alors qu'une entente téléphonique lui eût assuré d'emblée sa légitime destination. Des officiers ou fonctionnaires qui traitent journellement d'affaires connexes n'ont pas le droit de s'ignorer l'un l'autre. Il est inadmissible, enfin, de voir deux bureaux entreprendre un long échange de correspondance pour un renseignement qu'aurait fourni une conversation de deux minutes.

Les décisions doivent toujours être préparées, souvent prises et parfois exécutées avant l'échange de toute pièce. C'est affaire aux deux interlocuteurs de prendre leurs responsabilités et aussi leurs sûretés: il suffira de se faire connaître et de se mettre d'accord en fin de conversation, le crayon à la main. (...)

Ces attitudes prises, on constatera que les cas exigeant une longue étude sont l'exception. J'estime que 80 % des affaires peuvent être étudiées et résolues très rapidement. Je prescris en conséquence qu'à l'avenir toutes les affaires qui n'exigeront pas de longues enquêtes seront traitées en trois jours, délai de transmission compris. L'exécution de ces prescriptions sera contrôlée par des inspections inopinées; toute infraction donnera lieu à une sanction des plus sévères. "

Nos conseillers ronds-de-cuir peuvent se rendormir : cette circulaire comminatoire a été pondue le ... 13/12/1917 par Georges Clémenceau, ministre de la Guerre.

Comme on voit, plus ça change, moins ça change ! Mais en ce temps, on ne payait pas des audits auprès des consultants privés à coups de milliers d'euros pour inventer une ré-ingénierie des processus. mais ne désespérons pas et laissons les faire et comme disait PIERRE DAC

« Il faut une infinie patience pour attendre ce qui n'arrive jamais »

1. qu'est ce que le DIF (questions-réponses vues sur Eole)

Le DIF, Droit Individuel à la Formation, est une modalité supplémentaire d'accès à la formation offerte à tout fonctionnaire. Il a été institué par la loi du 2 février 2007 et son décret d'application du 15 octobre 2007.

Il est utilisé à l'initiative du fonctionnaire mais nécessite un accord de son administration.

2. Quel est le principe ?

Le DIF permet à chaque agent de bénéficier d'un volume d'heures de formation par année de service (pour 2008, au titre de 2007, pour un temps plein ou assimilé, ce droit était de 10 h ; à compter de 2009, il est de 20 heures par an). Cette enveloppe s'ajoute aux formations dispensées au titre de la modernisation et de l'adaptation au poste de travail. Les droits acquis annuellement sont cumulables dans la limite de 120 heures.

3. Comment le DIF est-il mis en oeuvre ?

La mise en oeuvre relève de l'initiative de l'agent.

A l'occasion de l'entretien d'évaluation-notation, lorsque l'aspect formation est abordé, les agents peuvent examiner avec leur supérieur hiérarchique, au delà des actions de formation nécessaires à leur adaptation immédiate au poste de travail, leurs souhaits de formations.

La demande de DIF doit être formalisée par écrit et adressée, après visa du supérieur hiérarchique, au responsable formation du département.

L'administration dispose de deux mois pour notifier sa réponse. L'absence de réponse au terme de ce délai vaut acceptation.

4. Quand peut-on utiliser ses heures de DIF ?

Les droits sont ouverts au cours d'une année pour une utilisation possible seulement à partir du 1^{er} janvier de l'année qui suit. Une demande formulée en cours d'année ne peut donc porter que sur les droits acquis au cours des années précédentes.

C'est ainsi qu'en 2009, le fait de travailler à temps plein ou temps partiel de droit permet d'acquérir 20 heures de DIF, dont les agents peuvent disposer à partir du 1^{er} janvier 2010 (ces 20 h s'ajoutent à celles déjà acquises au titre de 2007 et 2008 si elles n'ont pas déjà été utilisées, et une anticipation est possible - cf. question 10 ci-après).

5. En cas de travail à temps partiel, quels sont les droits au DIF ?

Les droits au DIF sont calculés en fonction de la quotité de temps de travail.

Le temps partiel de droit (exemple : temps partiel pour élever un enfant de moins de 3 ans) produit le même nombre d'heures de DIF que le temps plein.

6. Comment calcule-t-on les droits à DIF ?

Les droits se calculent annuellement depuis le 1^{er} juillet 2007, en fonction notamment de la quotité de temps de travail. Ainsi, si l'agent travaille à temps plein ou à temps partiel de droit depuis le 1^{er} juillet 2007, il dispose de 10 heures au 1^{er} janvier 2008 au titre de 2007, de 20 heures au 1^{er} janvier 2009 au titre de 2008, et de 20 heures au 1^{er} janvier 2010 au titre de 2009, soit au total 50 heures.

Si l'agent dispose d'une autorisation de travail à temps partiel, ses droits sont proratisés en fonction de la quotité de temps de travail.

Par exemple, si l'agent a travaillé à 80% en 2009, il a acquis au titre de cette année 20 heures x 80% soit 16 heures.

Si l'agent change de quotité de temps de travail au cours d'une année civile, il convient de décomposer le calcul pour effectuer un prorata.

Par exemple, si l'agent a travaillé à 80% du 1^{er} janvier au 31 mai 2009, puis à 100% le restant de l'année 2009, ses droits ouverts au 1^{er} janvier 2010 au titre de 2009 s'élèvent à

([20 heures x 80% x 5/12] + [20 heures x 100% x 7/12] = 18,33 arrondi à 18,5 heures).

6.1. Comment sont calculés les droits à DIF lorsqu'on est recruté en cours d'année ?

Les droits sont ouverts au cours d'une année pour une utilisation possible à partir du 1^{er} janvier de l'année suivante. Chaque agent acquiert, par année pleine, 20 heures de DIF qui sont proratisées en prenant en compte les périodes d'activité.

Par exemple, un contrôleur qui a débuté sa formation initiale le 1^{er} mars 2009 dispose, au 1^{er} janvier 2010, de 17 heures. En effet, cet agent a acquis, entre le 1^{er} mars et le 31 décembre 2009, 20 heures x 10/12, soit 16.66 heures arrondies à 17.

7. Les droits acquis au titre d'une année peuvent-ils se cumuler ?

Si l'agent n'utilise pas ses droits acquis, ils peuvent se cumuler d'une année sur l'autre dans les conditions suivantes : pour les agents à temps complet, le cumul peut se faire sans pouvoir dépasser le plafond de 120 heures ; pour les agents à temps partiel, c'est le plafond de 120 heures qui s'applique quel que soit le temps mis pour l'atteindre. Ainsi, par exemple, un agent travaillant à mi-temps qui acquiert 10 heures par an au titre du DIF pourra cumuler ses droits sur 12 ans.

Une fois le plafond atteint, l'agent ne peut plus acquérir de droits nouveaux à formation au titre du DIF.

Si l'agent utilise tout ou partie des heures acquises, il peut de nouveau acquérir des droits dans la limite du plafond de 120 heures.

8. Que se passe-t-il si l'on n'utilise pas ses heures de DIF ?

Le DIF étant un droit reconnu aux fonctionnaires, chacun est libre ou non de l'utiliser. Si l'agent n'utilise pas son droit individuel à la formation, il le conserve dans la limite du plafond de 120 heures.

9. Pour un agent non titulaire de la DGFIP : quels sont ses droits en matière de DIF ?

L'agent bénéficie du DIF, dans des conditions assez proches de celles prévues pour les fonctionnaires (cf. décret n° 2007-1942 du 26/12/2007).

Il doit néanmoins disposer, au 1^{er} janvier de l'année considérée, d'au moins un an de services effectifs. De plus, la possibilité d'anticiper sur les droits à venir n'est ouverte qu'aux agents employés sous un contrat à durée indéterminée.

10. Qu'est-ce que l'anticipation du DIF ?

C'est une possibilité ouverte depuis le 1^{er} janvier 2009 de mobiliser un nombre d'heures de DIF supérieur à celles acquises, dans les conditions suivantes :

la durée supplémentaire anticipée doit être au plus égale à la durée déjà acquise et non consommée à la date de demande de bénéfice du DIF ;

(exemple : si l'agent dispose de 50 heures au 1^{er} janvier 2010, il peut demander à anticiper ses droits dans la limite de 50 heures. Il bénéficie donc au total de 50 + 50 soit 100 heures)

il ne peut pas dépasser, en additionnant ses droits acquis au 1^{er} janvier de l'année et les droits pris par anticipation, le plafond de 120 heures de DIF.

Il est possible de demander à anticiper tout ou partie seulement des droits à venir.

10.1. Comment calculer ses droits d'anticipation après avoir consommé du DIF en cours d'année ?

Le calcul des droits à anticipation tient compte :

des droits acquis au 31/12 de l'année N-1 ;

des heures déjà consommées l'année N, qui viennent en déduction.

Par exemple, un agent dispose de 50 heures de DIF au 1^{er} janvier 2010 et en consomme 24 en mars 2010. Pour une prochaine formation au titre du DIF en 2010, il dispose donc de 50 - 24 heures, soit 26 heures. Il peut demander à bénéficier par anticipation de la durée déjà acquise et non consommée, soit 26 heures et alors disposer au total de 2 fois 26 heures, soit 52 heures. Il pourra demander à anticiper tout ou partie seulement des droits à venir.

11. Quelles obligations entraîne l'anticipation du DIF ?

L'anticipation doit être formalisée au moyen d'une convention, que le service RH préparera et fera signer à l'agent : celui-ci doit alors s'engager à servir l'État pour une durée égale à celle nécessaire pour acquérir le nombre d'heures de DIF obtenues par anticipation.

Par exemple, si un agent anticipe 20 heures, il devra s'engager à servir l'administration pour une durée d'un an, puisqu'il lui faudra, travaillant à temps plein, un an pour cumuler 20 heures de DIF.

La rupture de l'engagement conduit à rembourser le coût de la formation et éventuellement de l'allocation de formation au prorata du temps restant à accomplir.

11. 1 Que se passe-t-il si on ne participe pas à la formation pour laquelle du DIF est anticipé ?

La convention signée par l'agent pour l'anticipation du DIF précise les modalités de contrôle de l'assiduité. Etre absent de la formation rompt l'engagement formalisé : l'agent devra rembourser les frais engagés par l'administration et l'allocation de formation si elle lui a été versée, au prorata de la durée de son absence.

12. Pour quelles actions peut-on utiliser le DIF ?

Il peut être utilisé pour suivre :

1. certaines actions de formation continue (voir ci-après) ;
2. des actions de préparation aux examens, concours administratifs et autres procédures de promotion interne ;
3. des périodes de professionnalisation ;
4. un bilan de compétences ;
5. une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Pour être éligibles au DIF, les actions de formation continue visées au point 1 doivent remplir les conditions cumulatives suivantes :

être inscrites au plan départemental de formation ;

relever de la typologie des actions de formation, soit du type 2 (l'adaptation à l'évolution prévisible des métiers), soit du type 3 (le développement des qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications).

Les actions de formation continue de type 1, non éligibles au DIF, correspondent aux formations d'adaptation à l'emploi et à celles entreprises dans le cadre d'une réforme opérationnelle.

13. Existe-t-il une liste des formations correspondant à un objectif de type 2 ou de type 3 ?

Une liste ne peut pas être dressée car l'appréciation de l'objectif de formation reste individuelle : une même session de formation peut rassembler des personnes poursuivant un objectif de type 1 au titre de l'adaptation immédiate au poste de travail (non éligible au DIF), comme d'autres un objectif de type 2 ou 3 (compatible avec le DIF).

14. Comment peuvent être utilisées les heures de DIF ?

Les heures peuvent être utilisées sur le temps de service (auquel cas le DIF implique une décharge de service) ou, dans certaines conditions, hors du temps de service. Un jour de formation DIF représente forfaitairement 6 h, une demi-journée 3 h.

Si la formation a lieu sur le temps de service, la rémunération du fonctionnaire est maintenue normalement pour les heures passées à se former.

Les heures de DIF sont décomptées uniquement pour la durée de la formation (les délais de route sont exclus).

Si le DIF est utilisé hors du temps de service, il donne lieu au versement d'une allocation de formation d'un montant horaire égal à 50% du traitement net horaire de l'agent. Cette allocation ne supporte pas de cotisation au titre de la retraite. Elle est imposable à l'impôt sur le revenu.

La formule de calcul est la suivante :

traitement indiciaire brut / 1820 heures x (nombres d'heures DIF mobilisées x 50%)

15. Qui prend en charge les frais de formation ?

Dès lors que le DIF a été accepté par la direction, les frais de formation (inscriptions et déplacements) ainsi que l'éventuelle allocation de formation sont à la charge de cette dernière.

Les frais de formation sont calculés au prorata du nombre d'heures de DIF utilisées.

16. Peut-on utiliser le DIF pour une formation interne ?

Oui. Un agent peut demander, par exemple, à suivre une action de formation continue qui ne répondrait pas à un objectif de formation visant à l'adaptation immédiate au poste de travail (type 1), mais qui l'intéresse : soit pour des raisons d'approfondissement des savoirs en lien avec son métier actuel, soit pour se familiariser avec des compétences liées à d'autres métiers que celui exercé en vue d'une reconversion future dans le cadre d'une demande de mutation.

17. Peut-on utiliser le DIF pour préparer un concours interne de la DGFIP ?

Dans la mesure où, pour chaque concours interne, il existe une préparation conjuguant un enseignement par correspondance et des séances de soutien en présentiel avec des autorisations d'absence, le DIF ne se révèle pas pertinent au cas général des préparations internes.

Il est cependant des cas où le DIF peut être envisagé dans le cadre d'une préparation interne de la DGFIP : ainsi, par exemple, en cas d'inscription à deux préparations une même année, en raison de l'impossibilité de cumuler le bénéfice des autorisations d'absence attachées à ces deux préparations.

17.1. Peut-on bénéficier du DIF pour suivre une préparation complémentaire organisée localement ?

Oui, dès lors qu'une action de soutien est mise en place par la direction locale, et qu'elle complète le dispositif national.

Par exemple, un agent de la filière fiscale qui est admissible au concours interne d'inspecteur du Trésor public est autorisé à suivre la préparation orale organisée au plan national à Noisiel qui dure 3 jours. S'il souhaite, en complément, bénéficier de deux jours pour suivre une préparation organisée localement, il pourra, sous réserve de l'accord de son chef de service, utiliser son DIF à hauteur de 2 fois 6 h, soit deux jours de formation.

17.2. Peut-on bénéficier du DIF pour préparer un concours à son domicile sur le temps de service ?

Les préparations aux concours sont définies au niveau national. Ces offres de formation sont publiées au cas par cas avec la parution d'un PBO, circulaire ou note de service, qui définit notamment les facilités de service.

Pour ces préparations, l'administration estime qu'elle met en place un dispositif alliant un suivi pédagogique et des actions de soutien, qui favorise de façon déjà conséquente l'apprentissage pédagogique et l'organisation du travail personnel des agents.

En conséquence, sauf circonstances exceptionnelles, il n'est pas possible de sortir du dispositif prévu en accordant des heures au titre du DIF pour un travail personnel à domicile pour lequel l'administration ne peut exercer aucun contrôle d'utilisation.

18. Peut-on utiliser le DIF pour préparer un concours extérieur à la DGFIP ?

Toutes les actions de préparation ne sont pas éligibles au DIF. En dehors des préparations internes de la DGFIP, ne sont éligibles que les actions organisées ou agréées par l'administration. Pour un agent de la DGFIP, c'est le cas par exemple :

des préparations internes d'une autre administration d'État, mais ouvertes aux personnels de la DGFIP (exemple : une autre direction des ministères financiers) ;

des préparations interministérielles organisées par l'IGPDE (IRA, ENA) ;

des éventuelles préparations extérieures que l'État aurait agréées.

19. Peut-on refuser l'utilisation du DIF ?

Un refus peut être opposé, si l'action de formation ne s'avère pas éligible au DIF (par exemple, une action de formation continue ne figurant pas au plan de formation), mais aussi dans le cas d'une action éligible : la réglementation prévoit que, dans tous les cas, l'accord de l'administration demeure nécessaire.

20. Que peut-il se passer en cas de refus répétés ?

Dans le cas où l'administration refuse d'accorder la faculté d'utiliser le DIF pendant une période de 2 ans, l'agent bénéficie d'une priorité d'accès au congé de formation professionnelle.

21. Peut-on utiliser le DIF pour suivre des cours de langue ?

S'agissant d'une action de formation continue, il faut que l'action soit inscrite au plan de formation et relève d'un objectif de formation visant à s'adapter à une évolution prévisible des métiers ou à acquérir ou développer des compétences.

22. Si un agent souhaite suivre des formations, en complément de la préparation au concours à laquelle il est inscrit, peut-il le faire dans le cadre du DIF et dans quelles conditions ?

Par action de préparation, il faut entendre, de façon stricte, les actions prévues par la note de service ou le PBO. Les actions demandées pour compléter la préparation restent, au regard de la réglementation sur le DIF, des actions de formation continue.

Ces actions peuvent être demandées dans le cadre du DIF, comme n'importe quelle autre action de formation continue.

23. Si l'agent change d'administration, est-ce qu'il conserve ses droits ?

Le DIF acquis à la DGFiP reste invocable devant toute personne de droit public (autre administration d'État, collectivité locale, établissement public national ou local) au sein de laquelle l'agent sera affecté.

24. Quel rôle joue le plan de formation dans le cadre du DIF ?

Le plan de formation joue un rôle important car, pour être éligibles au DIF, les actions de formation continue doivent être inscrites au plan de formation.

25. Qu'est-ce qu'une VAE (validation des acquis de l'expérience) ?

La VAE permet à toute personne disposant d'au moins 3 ans d'expérience professionnelle, associative ou bénévole d'obtenir un titre, un diplôme ou une certification nationale ; seuls les établissements habilités à délivrer ce titre, diplôme ou certification, peuvent proposer une VAE.

Une VAE peut se dérouler sur plusieurs mois et se structure généralement autour de 4 principales étapes :

l'élaboration de la demande de VAE au moyen d'un ou plusieurs entretiens individuels ;

l'examen de recevabilité de la demande de VAE au regard du diplôme recherché ;

la préparation du dossier de validation avec éventuellement un accompagnement par l'établissement ;

et l'évaluation par un jury souverain.

26. Le DIF est-il utilisable pour suivre une VAE (validation des acquis de l'expérience) ?

Oui, mais il faut bien décomposer les étapes :

1- tout d'abord, l'agent doit prendre des contacts avec l'établissement assurant la VAE ;

2- il peut obtenir, pour suivre une VAE, un congé spécifique équivalant à 24 heures (fractionnables) de temps de service ;

3- si besoin, il peut compléter ce congé de 24 heures par des heures de DIF.

Le recours au DIF intervient donc en complément du congé ouvert dans le cadre de la VAE.

27. Si un agent souhaite bénéficier d'un bilan de compétences dans le cadre du DIF : est-ce possible ?

Oui, sous réserve que la demande de DIF pour bilan de compétences vienne en complément des droits ouverts en cas d'accord sur le bilan lui-même.

L'agent doit donc, dans un premier temps, demander à bénéficier d'un bilan de compétences afin de lui permettre d'effectuer une mobilité fonctionnelle ou géographique. Il doit, pour cela, remplir une condition d'ancienneté (10 ans de services effectifs).

En cas d'accord, il bénéficiera d'un congé pour bilan de compétences qui ne peut excéder 24 heures (fractionnables) de temps de service.

Pour compléter ce congé de 24 heures, l'agent peut demander à mobiliser tout ou partie de son DIF.

28. Peut-on bénéficier du DIF pour préparer un concours et du CFP dans les 12 mois qui suivent pour la même préparation ?

Une des conditions pour obtenir un congé de formation professionnelle est de n'avoir pas bénéficié d'une autorisation d'absence pour suivre une action de formation en vue de préparer un concours au cours des 12 derniers mois.

Seules les autorisations d'absence au sens "classique" du terme sont prises en compte, et non pas celles induites par le DIF.

Il en résulte qu'un agent peut bénéficier successivement d'un DIF pour préparer un concours puis d'un congé formation sans contrainte de durée.

**L'EQUIPE 54 DE L' UNION SNUI-SUD TRESOR SOLIDAIRES
VOUS SOUHAITE SES MEILLEURS VOEUX POUR 2011**