



## LE DIF DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

### L'ESSENTIEL

**Le DIF : Droit Individuel à la Formation, entrée en vigueur le 21 février 2007, est un nouveau droit reconnu aux agents, titulaires et non titulaires occupant un emploi permanent. Ce droit à la formation est de 20 heures par an, cumulable sur 6 ans dans la limite de 120 heures. Pour les agents à temps non-complet ou partiel, le DIF est calculé au prorata du temps de travail.**

### FONDEMENTS JURIDIQUES

- Loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale,
- Décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale.

### PRINCIPES GENERAUX

Tout agent, **fonctionnaire ou agent non titulaire occupant un emploi permanent** comptant **au moins un an de services effectifs dans la même collectivité ou le même établissement**, bénéficie d'un DIF : droit individuel à la formation de **20 heures par an. Ces droits sont calculés au prorata du temps de travail.**



**Pour la première année de mise en œuvre, le décompte du DIF débute dès l'entrée en vigueur de la loi. Ainsi, l'utilisation du DIF ne peut être effective qu'à compter du 21 février 2008.**

Les droits acquis annuellement **peuvent se cumuler pendant 6 ans** ; à défaut d'utilisation, **le DIF reste plafonné à 120 heures**.

Les formations qui peuvent être demandées au titre du DIF sont les **formations de perfectionnement** et de **préparation aux concours et examens professionnels** inscrites au plan de formation de la collectivité.

L'utilisation du DIF est **à l'initiative de l'agent**.



**La mise en place du DIF n'a pas pour vocation de limiter l'initiative des agents en matière de formation à l'utilisation de leur DIF. Un agent peut donc demander à sa collectivité de suivre une formation en dehors de l'utilisation de son DIF.**

## **LE CALCUL DU DIF**

---

Les périodes comptant pour le calcul du DIF sont les périodes d'activité, les congés de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984, les périodes de mise à disposition, les périodes de détachement ainsi que les périodes de congé parental.

- Pour les agents non titulaires qui atteignent **1 an de service effectif en cours d'année**, le DIF doit être calculé **pour la durée restante de l'année civile**.

**EXEMPLE** : Un agent recruté le 1<sup>er</sup> mai 2008 remplit les conditions pour bénéficier du DIF le 1<sup>er</sup> mai 2009. Il aura donc un DIF de 15 heures pour le reste de l'année 2009.

$$20 \times 8/12 = \mathbf{15}$$

- Pour les **agents à temps non complet ou à temps partiel**, le DIF est calculé **au prorata de leur temps de travail hebdomadaire**.

**EXEMPLE** : Un agent bénéficiant d'un temps partiel à 60% aura un DIF de 12 heures.

$$20 \times 60/100 = \mathbf{12}$$

- Pour les agents **en poste à temps complet au 21 février 2007**, ils bénéficient d'un DIF de **60 heures au 21 février 2010** (dans le cas où l'agent n'a pas utilisé de DIF en 2008 et 2009).

## L'INFORMATION AUX AGENTS

---



**L'autorité territoriale informe, chaque année, les agents du total des droits qu'ils ont acquis au titre du DIF.**

En pratique, l'idéal est d'informer les agents de leur droit au titre du DIF avant la fin de l'année N-1 pour qu'ils puissent utiliser leur DIF durant l'année N.

### **EXEMPLE DE LETTRE :**

À ..., le xx/xx/xxxx

Madame X/Monsieur X  
Service X

Objet : Plan de formation 20..

PJ : Fiche de recueil des besoins de formation pour l'année 20..,

Madame X/Monsieur X,

Conformément à la Loi du 19 février 2007 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, je vous informe que vos droits au titre de votre « **Droit Individuel à la Formation** » s'élèvent, pour l'année 20.., à **x heures**.

A l'aide de la fiche de recueil des besoins de formation jointe, vous notez vos souhaits de formation pour l'année 20...

Vous devez me la remettre avant le xx/xx/xxxx

Les besoins de formation que vous aurez exprimé feront l'objet d'une étude attentive de ma part.

Veillez agréer, Madame X/Monsieur X, l'expression de mes salutations les meilleures.

Maire X/ Président X

## ■ LA DECISION DE L'EMPLOYEUR

---

**La décision** d'un employeur saisi d'une demande d'utilisation du DIF doit intervenir **dans les deux mois**.

**Lorsque l'autorité territoriale accepte** la demande d'utilisation du DIF de l'agent, **une convention** est signée entre elle et l'agent. Celle-ci précise le choix de l'action de formation.

☞ [Télécharger la convention DIF du CNFPT \(qui fait également office de fiche d'inscription\).](#)

Cette convention doit être transmise par l'autorité territoriale au CNFPT. Cela ne signifie pas que le CNFPT est le seul prestataire de formation compétent en matière de DIF.

**Lorsque la collectivité refuse**, pendant deux années consécutives, l'utilisation de son DIF à l'un de ses agents, celui-ci bénéficie d'une priorité d'accès aux formations équivalentes organisées par le CNFPT.

**Le refus d'une formation doit être motivé** conformément à l'article 1er de la loi du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs.

## ■ SITUATION DE L'AGENT PENDANT UNE FORMATION AU TITRE DU DIF

---

- Situation de l'agent se formant **durant son temps de service** :

L'agent en formation au titre du DIF durant son temps de travail bénéficie du maintien de sa rémunération.

Les frais de formation sont également pris en charge par la collectivité ou par le CNFPT (en fonction des formations).

- Situation de l'agent se formant **en dehors de son temps de service** :

Lorsque l'agent se forme au titre du DIF en dehors de son temps de travail (sur ses congés, RTT, etc.) l'agent perçoit une **allocation de formation égale à 50% du traitement horaire**.

Ce temps de formation ne peut être pris en compte pour le calcul des droits à pension de retraites.

Cette allocation n'est donc pas soumise aux contributions de l'employeur ni aux cotisations de la part de l'agent au titre de l'article L 61 du code des pensions civiles et militaires.

Cette allocation n'est pas considérée comme une rémunération au sens de l'article L242-1 du Code de la sécurité sociale. Son montant n'est donc pas soumis aux cotisations d'assurances sociales.

L'agent bénéficie toujours de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

## LE DIF EN CAS DE CHANGEMENT D'EMPLOYEUR

---

En cas de changement d'employeur, les règles diffèrent pour les fonctionnaires et les non titulaires :

- Pour les **fonctionnaires**, les droits acquis au titre du DIF **suivent le fonctionnaire tout au long de sa carrière**. Il pourra invoquer ses droits antérieurement acquis devant tous les employeurs auprès desquels il est affecté par voie de mutation ou de détachement. L'employeur d'origine et le nouvel employeur de l'agent peuvent convenir par convention des modalités financières de ce transfert des droits à la formation acquis. Ainsi, la collectivité qui recrute l'agent pourra se faire rembourser par la collectivité d'origine une somme correspondant au coût d'une formation de la durée des droits antérieurement acquis.
- Pour les agents **non titulaires**, ils restent en possession des droits à la formation acquis tant que les changements d'employeur résultent des décisions qui s'imposent à lui et qui ne sont pas justifiées par le comportement fautif de l'agent. Ainsi un agent qui démissionne d'une collectivité ou qui est licencié pour raison disciplinaire perd son droit au DIF.

## L'UTILISATION ANTICIPEE DU DIF

---

**Les bénéficiaires de l'utilisation anticipée du DIF** sont les **fonctionnaires et les agents non titulaires en CDI**.

Cette utilisation anticipée est soumise à deux limites. Le nombre d'heures supplémentaires ainsi demandé **ne peut excéder le DIF déjà acquis** par l'agent et le total **ne peut être supérieur au plafond de 120 heures**.

Lorsque l'agent souhaite bénéficier d'une utilisation anticipée du temps de formation acquis au titre du DIF, une **convention doit être signée** entre l'autorité territoriale et l'agent.

Dans cette convention, **l'agent doit s'engager à rester au service** de son employeur pour la durée nécessaire à l'acquisition du droit à la formation utilisé de manière anticipée.

En cas de départ à l'initiative de l'agent, celui-ci sera tenu de rembourser le coût de la formation et de l'allocation dont il a pu bénéficier pour la durée non amortie par la présence de l'agent.

## LE DIF : FOIRE AUX QUESTIONS

### ☞ **Concrètement, quelles formations les agents peuvent-ils demander au titre du DIF ? :**

Il est vrai que l'on se pose souvent la question de savoir quel type de formation inscrire au titre du DIF et celles qu'il vaut mieux inscrire au titre des formations de professionnalisation (formations statutaires obligatoires).

Tout d'abord, il y a des différences majeures entre les formations au titre DIF et les formations au titre de la professionnalisation :

- les formations au titre du DIF sont **demandées à l'initiative de l'agent**, ce sont des **formations facultatives** ouvertes aux **fonctionnaires et aux non titulaires occupant un poste permanent**,
- les formations au titre de la professionnalisation sont définies à **l'initiative de l'employeur**, ce sont des **formations obligatoires** ouvertes **uniquement aux fonctionnaires**.

Typiquement, les formations à inscrire au titre du DIF vont être **celles qui présentent un intérêt pour l'agent mais également pour la collectivité**. En effet, l'employeur acceptera plus facilement une demande de formation dans le cadre du DIF si elle apporte « un plus » à la collectivité. En quelques sortes, les formations à inscrire au titre du DIF **ne sont pas indispensables, c'est « un plus » pour l'agent et la collectivité**.

**Par exemple** : les formations de développement personnel de type : « Gérer les conflits au travail », « Gestion du stress au travail », ou certaines formations en informatique comme « Savoir utiliser Internet », etc., **qui ne sont pas nécessaires à l'exercice du métier**.

En ce qui concerne les formations de professionnalisation, ce sont des formations qui **vont toucher le cœur du métier**, ce sont, en quelques sortes, des formations indispensables au maintien ou au développement des compétences de l'agent.

**Par Exemple** : « Habilitations électriques », « Gérer le budget », « Espaces verts » etc., **qui sont nécessaires à l'exercice du métier**.

☞ **Les agents non titulaires qui occupent un emploi permanent bénéficient du DIF, mais qu'entend-t-on par emploi permanent ?**

Les agents non titulaires occupant un emploi permanent sont uniquement les :

- agents recrutés en application de l'article 3- **alinéa 1 – 2ème partie** (de la loi n°84-53 du 26 janvier 84) : « pour faire face temporairement et pour une durée maximale d'un an à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu par un fonctionnaire »,
- agents recrutés en application de l'**alinéa 4** : « lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaire susceptible d'assurer les fonctions correspondantes »,
- agents recrutés en application de l'**alinéa 5** : « les emplois de catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient »,
- agents recrutés en application de l'**alinéa 6** : « les emplois à temps non complet (<=17h30) dans les communes ou groupements de communes de moins de 1000 hab. ainsi que pour pourvoir l'emploi de secrétaire de mairie ».

☞ **Les formations au titre du DIF se déroulent-elles sur le temps de travail ou en dehors du temps de travail ?**

Les modalités d'utilisation du DIF sont fixées par l'employeur après avis du CTP. En effet, la loi semble poser le principe selon lequel **l'utilisation du DIF se fait en dehors du temps de travail.**

Si la collectivité choisit cette solution, aucune décision particulière ni aucun avis du CTP n'est requis.

En revanche, **lorsque la collectivité souhaite que ces formations soient suivies en totalité ou partiellement durant le temps de travail, elle doit solliciter l'avis du CTP** avant de prendre sa décision.

**Rappel** : Lorsque l'agent se forme au titre du DIF en dehors de son temps de travail, l'agent perçoit une **allocation de formation égale à 50% du traitement horaire.**

☞ **L'employeur peut-il refuser une demande de DIF ?**

**Rappel** : La décision d'un employeur saisi d'une demande d'utilisation du DIF doit intervenir **dans les deux mois.**

**Lorsque la collectivité refuse** pendant deux années consécutives l'utilisation de son DIF à l'un de ses agents, celui-ci bénéficie d'une priorité d'accès aux formations équivalentes organisées par le CNFPT.

☞ **Que faire lorsque la collectivité n'a pas utilisé les bons documents d'inscription dans le cadre du DIF ?**

Il suffit simplement que la collectivité **régularise la situation en remplissant une convention DIF qui doit être signée par l'employeur et par l'agent** (même si l'agent a déjà suivi la formation) et d'en envoyer une copie au CNFPT.

D'une part, cette convention permet à l'employeur de respecter les textes. D'autre part, elle lui permet, en toute légitimité, de déduire du compteur DIF de l'agent les heures qu'il aura utilisé pour suivre la formation.

☞ **L'employeur peut-il imposer à l'agent que la formation se fasse au titre du DIF ?**

**NON.** Le DIF est pris à l'initiative de l'agent. Cependant, **les employeurs peuvent inciter** l'agent à inscrire telle demande de formation dans le cadre du DIF.

☞ **A ce jour, les agents disposent de combien d'heures de DIF ?**

Le DIF a commencé à courir le 21 février 2007. Un agent en poste à temps complet au 21 février 2007, a bénéficié de 20 heures de DIF au 21 février 2008. **Au 21 février 2010, il disposera de 60 heures de DIF** (dans le cas où l'agent n'a pas utilisé de DIF en 2008 et 2009).

☞ **Comment se passe le calcul du DIF pour les agents intercommunaux ?**

**Chaque collectivité calcule le DIF de l'agent en fonction du nombre d'heures que l'agent effectue dans sa collectivité.** Ainsi, l'agent qui travaille au sein de 2 collectivités différentes, va recevoir 2 lettres d'information relatives au DIF qu'il a cumulé dans chacune des collectivités.

☞ **Que se passe-t-il lorsque l'agent n'a pas cumulé assez d'heures de DIF pour suivre la formation ?**

L'agent a la possibilité d'**anticiper son DIF.**

**Rappel :** Les bénéficiaires de l'utilisation anticipée du DIF sont les fonctionnaires et les agents non titulaires en CDI. Le nombre d'heures supplémentaires ainsi anticipé ne peut excéder le DIF déjà acquis par l'agent et le total ne peut être supérieur au plafond de 120 heures.

Si **malgré l'anticipation**, l'agent ne dispose pas du nombre d'heures de DIF suffisant, une partie de la formation se fera dans le cadre du DIF et le reste de la formation en dehors du DIF. C'est souvent le cas pour une préparation aux concours de longue durée.