

DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Soyez acteur de votre avenir

Le Droit Individuel à la Formation (DIF) est un élément du dispositif de formation professionnelle continue des salariés. En Caisse d'épargne, ses principes et son fonctionnement sont précisés dans un accord signé par le SYNDICAT UNIFIÉ /UNSA le 10 juin 2005.

Nous constatons que certains employeurs détournent le DIF au détriment des salariés. Si cela n'est pas vrai partout, les exemples de dysfonctionnements sont suffisamment nombreux pour nous inciter à vous rappeler ci-après vos droits en la matière.

Un droit individuel

Le DIF est un droit prenant la forme de crédit-temps, alimenté automatiquement chaque année de 20h pour un salarié à plein temps, que le salarié peut utiliser à son initiative pour suivre une action de formation. Nous constatons, qu'ici et là, des employeurs imputent sur le crédit DIF des séminaires organisés à la seule initiative de l'entreprise. A l'issue de ces formations, les bénéficiaires sont invités à signer une décharge reconnaissant qu'ils ont suivi ce stage dans le cadre du DIF.

🚫 CES PRATIQUES SONT ILLEGALES ! NE VOUS LAISSEZ PAS FAIRE !

L'accord de l'employeur est nécessaire

Si la mise en œuvre d'une formation DIF doit se faire en accord avec l'entreprise, il appartient au seul salarié d'en prendre l'initiative.

Il faut savoir qu'en cas de refus de l'employeur d'accepter une formation dans le cadre du DIF, durant deux exercices consécutifs, le salarié bénéficie de cette formation dans le cadre du Congé Individuel de Formation (CIF).

🚫 VOTRE EMPLOYEUR NE PEUT VOUS IMPOSER UNE FORMATION DANS LE CADRE DU DIF.

Quelle formation ?

Le DIF a pour objectif prioritaire la conduite d'un projet professionnel. Il doit permettre l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement des connaissances ainsi que des actions de qualification.

Les formations accessibles dans le cadre du DIF sont :

- celles proposées par l'entreprise dans le cadre du plan de formation,
- celles proposées dans l'offre nationale DIF (communication, développement professionnel et personnel, environnement professionnel, informatique/bureautique, anglais).

🚫 FAITES RESPECTER ET UTILISEZ VOTRE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION !

Ce droit individuel à la formation est indéniablement un plus pour les salariés.

Mais attention, son utilisation dépend exclusivement de votre initiative, même si elle est conditionnée à l'accord express de l'employeur.

Pour toutes informations complémentaires ou en cas de difficultés relatives à la mise en œuvre de vos droits DIF, n'hésitez pas à contacter votre représentant du SYNDICAT-UNIFIÉ/UNSA .

Le Secrétariat National

Jean-David Camus, Gérard Commarmond, Patrick Galpin, Serge Huber et Michel Ricard

CALCULEZ VOS DROITS « DIF » > > >

DETERMINATION ET CONDITIONS D'OBTENTION DES CREDITS D'HEURES DIF

La détermination du droit au DIF s'effectue par année civile, au 1^{er} janvier.

Tout salarié en CDI, travaillant à temps plein et ayant au moins un an d'ancienneté bénéficie annuellement de 20 heures de formation au titre du DIF.

Les salariés présents dans l'entreprise depuis le 1^{er} janvier 2004, date d'effet de l'accord collectif national, disposent d'un droit de 40 heures (60 heures au 1^{er} janvier 2007).

Ces heures sont cumulables 6 ans, jusqu'à concurrence d'un plafond de 120 heures.

Pour les salariés à temps partiel, le DIF est calculé ainsi :

- Les salariés dont la durée du travail est au moins égale à 75% ont les mêmes droits que les salariés à temps plein, soit 20 heures par an.
- Les salariés dont la durée du travail est comprise entre 50 et 75% bénéficient de 15 heures par an.

Pour les autres salariés, le calcul du droit se fait au prorata du temps de travail.

Les salariés sous CDD ont également accès au DIF, à condition d'avoir travaillé dans l'entreprise pendant au moins 4 mois, au cours des 12 derniers mois. Leur DIF est calculé au prorata de leur temps de travail.

L'EMPLOYEUR A L'OBLIGATION DE COMMUNIQUER ANNUELLEMENT A CHAQUE SALARIE LE TOTAL DE SES DROITS CAPITALISES AU TITRE DU DIF.

La formation peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail.

Si elle est effectuée :

- ⇒ pendant le temps de travail, le salaire est maintenu,
- ⇒ en dehors du temps de travail, il est versé au salarié une allocation horaire équivalente à 50% du salaire net.

Le financement de la formation est assuré par l'entreprise. Il comprend les frais de formation et les éventuels frais de déplacement et/ou d'hébergement ■