

A stack of several books is positioned on the left side of the image, set against a background of a green field with tall grass under a blue sky with scattered white clouds. The title text is overlaid on the right side of this image.

Le Droit Individuel à la Formation (DIF) dans les Industries Electriques et gazières (IEG)

L'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle a instauré un nouveau dispositif de formation dont la mise en œuvre relève de l'initiative du salarié : **le Droit Individuel à la Formation**.

Le DIF devait être une révolution. Grâce à ce dispositif, apprendre tout au long de sa vie professionnelle allait enfin devenir une réalité. Mais presque six ans après son lancement, le dispositif patine. Pourquoi ? Par méconnaissance générale de la part du management et des agents des raisons fondamentales qui furent à l'origine du DIF (renouvellement accéléré des compétences et qualifications) ; en raison des freins mis par la hiérarchie aux absences pour formation, mais aussi par manque de moyen RH pour aider les agents ; par manque d'information, de conseil et d'orientation. Or, les compteurs DIF des agents vont presque tous être complets en 2010.

***NB** : cette fiche part de l'accord de branche, pour principe ; mais lorsqu'un accord d'entreprise est plus précis ou divergent, un tableau comparatif ou quelques lignes le signale.*

Principaux textes signés au sein des IEG à ce jour :

- accord relatif à la formation professionnelle continue dans la branche des industries électriques et gazières du 16.09.2005 (art. 2-3),
- accord EDF « Formation tout au long de la vie professionnelle » du 24.02.2006,
- accord sur « l'organisation générale, les conditions de mise en œuvre et le dialogue social relatifs à la formation tout au long de la vie professionnelle à Gaz de France SA et GRTgaz SA » du 01.03.2006,
- accord RTE du 16.10.2006 relatif à la « Formation tout au long de la vie professionnelle »,
- accord ERDF/GrDF relatif à la « formation tout au long de la vie professionnelle » : signature en suspens.

NB : la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et ses décrets vont modifier certains points. En cas de renégociation d'accord, cette fiche sera corrigée.

1) Publis concernés

Bénéficie d'un DIF d'une durée de 20 heures/an cumulable sur six ans, tout salarié en CDI employé à plein temps ou à temps partiel et sans aucune condition d'ancienneté. La condition d'ancienneté d'un an inscrite dans l'accord de branche a été supprimée dans tous les accords d'entreprise.

Pour initialiser ce droit dans la branche des IEG, les parties signataires ont convenu que chaque salarié présent au 31 décembre 2004, titulaire d'un CDI à temps plein ou à temps partiel, dispose d'un crédit de 20 heures au 1er janvier 2005.

Ce crédit est porté au compte DIF du salarié et figure sur le document récapitulatif annuel de ses droits acquis au titre du DIF dans la limite d'un plafond de 120 heures. Les droits du salarié sont appréciés par année civile (information obligatoire de l'employeur au cours du 1^{er} trimestre – dates différentes selon les accords d'entreprise).

Au terme de la durée des 6 ans et à défaut d'utilisation de ses droits par le salarié, le DIF reste plafonné à 120 heures et le salarié cesse de cumuler 20h/an. Dès que le salarié utilise ses heures, le compteur se remplit à nouveau.

Pour les salariés employés en CDD, justifiant de 4 mois de CDD consécutifs ou non au sein d'une même entreprise, durant les 12 derniers mois, le droit au DIF se calcule en fonction du nombre d'heures au prorata temporis.

Ne sont pas concernés : les salariés titulaires de contrats aidés et les apprentis.

Toutes les périodes relatives à un arrêt de travail ou à une suspension du contrat de travail sont prises en compte pour l'acquisition des droits au titre du DIF.

2) Modalité et conditions de mise en œuvre du DIF

Le salarié exprime le souhait de suivre une formation dans le cadre du DIF. L'entretien professionnel est le cadre privilégié au cours duquel le manager devra préciser si l'action de formation envisagée peut, ou non, relever du DIF.

Le choix de l'action de formation est arrêté par un écrit formel du salarié adressé à son manager. Celui-ci a 30 jours pour donner sa réponse (courriers d'irrecevabilité, de refus et d'accord) ; l'absence de réponse vaut acceptation de la demande de formation.

La demande doit préciser le besoin de développement de compétence identifié par le salarié. Pour garantir la qualité de la formation, les conditions de réalisation sont arrêtées par l'entreprise en lien avec le salarié (organisme de formation interne ou externe, tarifs, lieu de réalisation, prise en charge des frais ...).

Un éventuel désaccord à l'issue de l'entretien sera traité auprès du niveau hiérarchique N+2 selon des modalités à définir au sein de l'Unité.

Si pendant deux exercices civils consécutifs, un désaccord persiste entre l'employeur et le salarié, ce dernier peut présenter sa demande à l'AGECIF qui l'étudie, en priorité, au regard de ses propres priorités et critères.

Lorsque l'AGECIF accepte la demande, la prise en charge de la formation est assurée aux conditions habituelles du CIF.

L'anticipation du DIF

Il est possible de prendre son DIF, en dehors du temps de travail, par anticipation, en excédant les droits acquis dans la limite de 120 heures pour un salarié à temps plein ou à temps partiel.

Ceci, notamment si cette demande de DIF est associée à une période de professionnalisation, à une formation développant les

compétences, ou encore, si la formation demandée concerne un perfectionnement dans l'emploi de l'agent (= EDF et RTE).

A Gaz de France & GRTgaz, s'y ajoute la démarche de bilan de compétences ou de VAE, lorsque celle-ci s'inscrit dans la perspective d'un projet professionnel validé et, en particulier, pour des salariés possédant un niveau de diplôme inférieur ou égal au niveau IV (BAC).

Il s'agit alors d'une avance sur DIF qui entraîne ensuite la mise à zéro et le gel du crédit DIF annuel du salarié pendant un nombre d'années correspondant à l'avance effectuée diminuée des droits acquis au moment de la demande.

L'abondement du DIF

L'employeur prend à sa charge, dans le cadre du plan de formation, un nombre d'heures équivalent au nombre d'heures de DIF investies par le salarié dans sa VAE (inférieur à 240 heures au total = RTE), pour lui permettre de préparer les épreuves dans des matières non validées au titre de son expérience.

L'avance sur DIF peut être utilisée pour l'obtention d'une qualification de niveau supérieur :

- les salariés du collège « exécution » (niveau CAP BEP) qui souhaitent obtenir, par la VAE, un diplôme de niveau IV (Bac), de leur filière professionnelle,
- les salariés du collège « maîtrise » (niveau Bac) qui souhaitent obtenir, par la VAE, un diplôme de niveau III (Bac+2), de leur filière professionnelle,
- les salariés du collège « cadres » (niveau Bac +2) qui souhaitent obtenir, par la VAE, un diplôme de niveau II ou I, de leur filière professionnelle.

Egalement dans le cadre du crédit DIF : 5 h par an et par mission pour les tuteurs.

3) Formations prioritaires

Le salarié peut consommer son DIF pour suivre des actions de formation considérées comme prioritaires, qui sont :

- Des actions de promotion, de qualification ou de remise à niveau en lien avec les métiers de la branche/entreprise et dans la perspective d'un projet de mobilité ou d'une évolution professionnelle concertées ;
- Des actions d'acquisition, d'entretien et de développement des compétences en lien avec le métier du salarié ;
- Les actions de formation en lien avec les métiers de la branche/entreprise, réalisées dans le cadre d'un DIF transféré suite à un changement au sein de la branche ;
- Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi et les actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés.

ET, pour faciliter l'accès à la formation de certains publics, les actions de formation relevant du DIF peuvent se réaliser pendant le temps de travail, notamment pour les catégories suivantes (sans ordre préférentiel) :

Accord de branche	Accord EDF SA	Accord Gaz de France & GRTgaz	Accord RTE	Accord Distributeur
salariés des TPE/PME				
salariés sans formation depuis au moins 5 ans	salariés sans formation depuis au moins 3 ans	salariés sans action de professionnalisation depuis 4 ans	Salariés sans formation libératoire depuis au moins 3 ans	salariés sans action de professionnalisation depuis 3 ans
salariés avec un projet professionnel en lien avec les métiers de la branche qui conduit à un accompagnement				
salariés de 45 ans et plus ou ayant plus de 20 ans d'ancienneté	les salariés en seconde partie de carrière professionnelle	salariés à moins de 15 ans de l'âge terme professionnel	Salariés ayant au moins 20 ans d'activités prof + seconde partie de carrière	Salariés avec + de 20 ans d'activités prof + seconde partie de carrière
salariés de sexe féminin	femmes	femmes	femmes	femmes
salariés handicapés¹	salariés handicapés	salariés handicapés	salariés handicapés ou en situation de dépendance	salariés reconnus travailleurs handicapés
		Les salariés, parents isolés, en charge d'enfants de moins de 16 ans	Les salariés, parents isolés, en charge d'enfants de moins de 16 ans	Les salariés, parents isolés, en charge d'enfants de moins de 16 ans
			Salariés de niveau inférieur au bac	
			Les titulaires d'un mandat syndical ou social	
			Seniors de 50 ans et plus, pour compléter une action formation	

¹ Les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L.5212-13 du code du travail

Peuvent, en particulier, être envisagés au titre du DIF :

Accord de branche	Accord EDF SA	Accord Gaz de France & GRTgaz	Accord RTE	Accord Distributeur
VAE	VAE	VAE	VAE	VAE
bilan de compétences	bilan de compétence (1 bilan tous les 5 ans)	bilan professionnel, bilan de compétences	bilan de compétences	bilan de compétence (1 bilan tous les 5 ans)
		actions de formation / maîtrise des techniques de communication		

4) Rémunération du Salarié

- Lorsque le DIF se déroule hors temps de travail, il donne lieu au versement d'une allocation de formation² et le salarié bénéficie de la protection contre les accidents de travail.
- Le DIF peut se dérouler pendant le temps de travail, sous réserve d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, selon des conditions définies par accord ou décision d'entreprise. Dans ce cas, les heures de formation donnent lieu au maintien de la rémunération normale.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail sont considérées comme du temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Pour les salariés en CDD, les dépenses liées au DIF (frais de formation, transport, hébergement et allocation de formation) sont prises en charge par l'AGECIF IEG au regard de ses priorités et critères de prise en charge.

² L'allocation de formation versée dans le cadre des actions de formation se déroulant hors du temps de travail :

- est égale à 50 % de la rémunération nette du salarié, calculée sur la base du nombre de jours travaillés lors des 12 derniers mois,
- n'est pas soumise aux cotisations patronales et salariales,
- est imputable sur la participation de l'entreprise au développement de la formation professionnelle continue,
- doit être versée par l'employeur à la date normale d'échéance de la paie, le mois suivant l'action de formation hors temps de travail.

5) Financements

DIF prioritaires

- cout pédagogique plafonné à 25€HT / heure / stagiaire,
- frais annexes (transport, hébergement, restauration) : au coût réel sur présentation de justificatifs et dans la limite de 150 €HT / jour, de formation / stagiaire (1 jour de formation = 7 heures).

VAE

- Financement de 24 heures d'accompagnement à la VAE, maximum,
- Plafond de 35€HT / heure / stagiaire pour les actions de VAE visant un diplôme Education Nationale (soit un plafond de 840€ HT pour la totalité de l'action)
- Plafond de 45€HT / heure / stagiaire pour les autres actions de VAE (soit un plafond de 1.080€HT pour la totalité de l'action).

Bilan de Compétence

- Financement de 24 heures maximum
- Plafond de 60€HT / heure / stagiaire (soit un plafond de 1.440€HT pour la totalité du bilan).

DIF non prioritaires

Coût pédagogique plafonné à 18€HT / heure / stagiaire au titre du plan de formation

Ces dispositions sont applicables à l'ensemble des actions réalisées dans le cadre du DIF (sur temps de travail et hors temps de travail).

Pour les salariés en CDD, les dépenses liées au DIF (frais de formation, transport, hébergement et allocation de formation) sont prises en charge par l'AGECIF IEG.

NB : La possibilité ou non de recueillir un financement de la demande auprès de la branche ne doit pas être un argument de refus de l'action de formation envisagée au titre du DIF par le salarié. De même, en cas de DIF prioritaire, lorsque le financement de la branche ne couvre pas tous les coûts pédagogiques, le reliquat peut être imputé sur le budget du plan de formation de l'entreprise. Le DIF est bien un droit du salarié.

6) Si le salarié quitte l'entreprise

Le motif du départ du salarié peut avoir une incidence sur le DIF.

- Licenciement pour motif personnel (sauf faute lourde) ou économique :
 - l'employeur est tenu de mentionner dans la lettre de notification du licenciement, le nombre d'heures non utilisées acquises au titre du DIF, et, la possibilité pour le salarié de demander à utiliser son DIF,
 - si le salarié demande à utiliser son droit pendant le préavis, celui-ci peut alors suivre ultérieurement (après le préavis) une formation, une action de bilan de compétences ou une VAE financée grâce au DIF. Lorsque l'action de formation est réalisée pendant le préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

- Démission :

A la demande du salarié, le DIF peut être utilisé *si* l'action de formation, de bilan de compétences ou de VAE est engagée *avant la fin du préavis*.

- Retraite :

Le DIF est perdu. En cas de départ à la retraite, le salarié ne peut pas bénéficier de ses droits acquis au titre du DIF.

- Transférabilité :

Le DIF est transférable entre les entreprises de la branche des IEG dans les conditions définies par l'accord d'entreprise.

- Portabilité :

Ce terme regroupe à la fois la possibilité pour le salarié d'utiliser son DIF pendant son préavis (qui existait déjà), mais aussi chez son nouvel employeur (= nouvelle loi).