

DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION : ATTENTION ! VOTRE COMPTEUR ARRIVE BIENTÔT À 120 HEURES !



Cela fait maintenant près de 6 ans que chaque année, à votre domicile, vous recevez un document vous informant de votre quotas d'heure acquis dans le cadre du DIF. Aujourd'hui, les compteurs DIF affichent 100 heures et vous ne l'avez pas toujours utilisé ou vous ne savez pas comment l'utiliser ?

COMMENT UTILISER VOTRE DIF ?

La formation doit avoir un rapport avec l'activité professionnelle actuelle ou à venir. Aussi, voici quelques exemples pour utiliser votre DIF.

Pour vous aider à préparer une VAE (voir fiche pratique Lumière et Force n°293)

Obtenir un diplôme par le biais d'une VAE (validation des acquis de l'expérience) implique notamment de réaliser un dossier très complet. De la rédaction du document à la simulation du passage devant le jury, cet accompagnement prend environ 20 heures. Aux IEG, l'abondement du DIF est, de plus, possible. L'employeur peut prendre à sa charge un nombre d'heures équivalent au nombre d'heures de DIF investies par le salarié dans sa VAE, pour lui permettre de préparer les épreuves dans des matières non validées au titre de son expérience.

Acquérir une formation certifiante et/ou diplômante pour enrichir votre CV

Les CP ou certifications professionnelles attestent de manière très officielle de la maîtrise d'une fonction ou d'une activité. Elles s'adressent à des salariés qui viennent d'accéder à de nouvelles responsabilités ou qui souhaitent actualiser leurs connaissances. Décernées à l'issue de 10 à 15 jours de formation, elles s'adaptent parfaitement au format du DIF (CP de contrôleur de gestion en 112 heures, de chargé de communication en 98 heures ...)

Qui peut en bénéficier ?

Tout salarié des IEG en CDI employé à temps plein ou partiel et sans aucune condition d'ancienneté peut bénéficier du DIF. Certains publics sont jugés prioritaires pour se former, comme les personnes ayant plus de 20 ans d'expérience professionnelle, celles de plus de 45 ans, les femmes de retour de congé maternité

ou parental, les travailleurs handicapés ou les futurs créateurs ou repreneurs d'entreprise. Aux IEG, les cas de formations prioritaires sont nombreuses (nous vous conseillons de vous rapprocher de nos équipes FO Énergie et Mines pour de plus amples informations).

La durée de vos droits au DIF

En cas de non utilisation, vos droits au DIF s'accumulent pendant 6 ans. Au terme de cette période, vous aurez atteint 120 heures. Au terme de cette durée, le crédit reste plafonné à 120 heures et vous cessez de cumuler le crédit des 20h/an. Dès que vous utilisez vos heures, le compteur se remplit à nouveau.

Comment pouvez-vous en disposer ?

C'est au salarié de faire sa demande auprès de l'employeur, à condition qu'elle soit en accord avec les priorités de l'entreprise (s'il est prioritaire, il est effectué sur le temps de travail). Le service des Ressources Humaines dispose d'un délai d'un mois pour répondre à votre demande. L'absence de réponse équivaut à une acceptation. Si celui-ci rejette votre demande, elle pourra être traitée au niveau hiérarchique N+2. Après 2 refus, vous pouvez demander à l'AGECIF.

Votre rémunération pendant le DIF

Lorsque le DIF se déroule hors temps de travail, ce qui est le principe légalement, il donne lieu au versement d'une allocation de formation (égale à 50% de la rémunération nette).

Le DIF peut également se dérouler à titre dérogatoire, sous réserve d'un accord formalisé entre vous et l'employeur, pendant le temps de travail 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.

Selon l'enquête du groupe Demos, en France, seuls 8% des salariés déclarent recourir systématiquement chaque année au DIF, les cadres ne faisant pas mieux que les autres.

Selon une étude du CEGOS, les salariés connaissent mieux le DIF qu'il y a 1 an : 83% en ont au moins entendu parler, contre 77% en 2008. Mais seulement 11,6% d'entre eux ont demandé à utiliser leur DIF en 2009, contre 14,3% en 2008. 10% des ouvriers ont accédé au DIF en 2009, contre 23% des cadres (le dispositif bénéficie ainsi aux mieux formés).