

Le Droit Individuel à la Formation

Communication aux salariés

1. Introduction, origine et démarche générale
2. Quelques chiffres
3. Questions/Réponses
4. Expériences vécues

1.1. HISTORIQUE

- Toutes les organisations syndicales ont signé un accord avec les organisations patronales pour une nouvelle possibilité de formation le « DIF » :

LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

- L'objectif est de pouvoir se former en complément des systèmes existants:
 - Congé individuel de formation (CIF, ex: FONGECIF à l'initiative du salarié...)
 - Formation d'entreprise (à l'initiative de l'employeur...)



1.2. ORIGINE DES BESOINS

- Un accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.
- La création d'un droit personnalisé à l'initiative du salarié, en liaison avec son entreprise.
- Une adaptation à l'évolution des postes de travail.
- Une action liée à l'évolution des emplois.
- Une possibilité de bilans et de développements des compétences.
- Une possibilité de valider des acquis par l'expérience (V.A.E.).
- Augmentation de la contribution légale obligatoire des entreprises.

1.3. COMMENT L'OBTIENT-ON?

- Le DIF est obtenu en fonction du temps de présence dans l'entreprise, la date de départ est celle de l'entrée dans l'entreprise, pour tous les salariés à partir de Mai 2004 (date de l'accord).
Début de la comptabilisation : **mai 2004**. (Au 1^{er} mai 2005, le crédit est de **20 h** par salarié).
- Droit pour les CDI : **20 heures** de formation par an cumulables pendant **6 ans maximum**. (Compteur bloqué à **120 h**).
Condition d'ancienneté : au moins **1 an** dans l'entreprise.
- Droit pour les CDD : idem CDI, au prorata temporis, si le salarié totalise plus de **4 mois** de présence consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois.
- Droit temps partiel : idem CDI, au prorata temporis.
- Droit Intérimaires : **40 h** par tranche de **2700 h** travaillées dans la limite de **120 h**. (Condition : 2100 h mini sur une période de 24 mois consécutifs dans l'entreprise où la demande est faite).
- En cas de départ de l'entreprise, le DIF est de droit (l'employeur ne peut le refuser).

1.4. COMMENT CA MARCHE POUR LE SALARIE

- L'initiative de formation revient au salarié
 - Pour obtenir une formation par le DIF le salarié peut choisir une formation dans le catalogue proposé par l'entreprise, avec possibilité pour certaines formations de certains collaborateurs d'effectuer cette formation pour moitié sur le temps de travail.(case verte sur le tableau)
 - Vous pouvez consulter le catalogue en ligne dans l'Intranet Ressources Humaines
 - S'il souhaite une formation hors catalogue, le salarié doit monter son dossier de formation, le salarié doit prendre contact avec l'organisme de formation, il doit présenter un dossier complet à son employeur. Le dossier doit répondre à:
 - Titre de la formation
 - L'objectif de la formation
(que vais-je apprendre et pourquoi, la formation est-elle conforme à l'accord de l'UIMM...)
 - Les modalités de formation
(Comment je vais apprendre, durée, date, organisation dans le temps...)
 - Qui organise cette formation?
(Dénomination du prestataire, lieu de la formation...)
 - Quel est le coût de cette formation?
 - Il présente à son employeur une convention de formation signée par le salarié et l'organisme
 - Pour faire votre demande vous pouvez utiliser la lettre type téléchargeable (présente en page 103 du catalogue)

1.5. COMMENT CA MARCHE POUR L'EMPLOYEUR

- Après la demande par écrit d'un salarié, l'employeur a **1 mois** pour notifier sa réponse. (sans réponse, son accord est acquis).
- L'employeur peut refuser 2 fois la formation, après, le salarié est orienté vers un CIF.
- Effectuée hors temps de travail, le salarié perçoit **50 %** de son salaire horaire net, hors charges sociales.
- Si la formation est effectuée pour moitié pendant le temps de travail et pour moitié hors du temps de travail, alors **seule la partie correspondant au hors temps de travail ouvre droit à 50% de sa rémunération.**
- Les frais de formation doivent être validés par l'organisme de financement (OPCA) de l'entité juridique concernée, les dépassements sont à la charge de l'employeur.
- Attention, d'un OPCA à un autre les priorités de formation définies ne sont pas nécessairement les mêmes (une formation acceptée à Strasbourg, peut ne pas l'être à Nantes!)
- Tout refus du DIF par l'entreprise doit donner lieu à justification. Les membres du CE local s'assureront de la bonne application de l'accord de groupe sur le DIF. En cas de différend la commission formation du CCE assurera l'arbitrage.

2. QUELQUES CHIFFRES

- Pour CANON en France:
 - Si l'on considère 1700 personnes en France, le DIF c'est:
 - Au cumul depuis Mai 2004, il y aura en Mai 2008 1700 X 80 heures soit 136000 heures de formation réalisés, ou à prévoir, soit environ l'équivalent de **85 personnes absentes toute l'année !**
 - Si dans un service de 14 personnes il faut gérer les absences pour formation DIF il faut donc gérer 20h00 cumulable sur 6 ans par personne soit $120h00 \times 14 = 1680h$ **soit l'équivalent d'une personne absente toute l'année tous les six ans !**
 - Par ailleurs, l'employeur verse une cotisation à un organisme collecteur (OPCA type ADEFIM, AGEFOS...) réservée au financement du DIF.

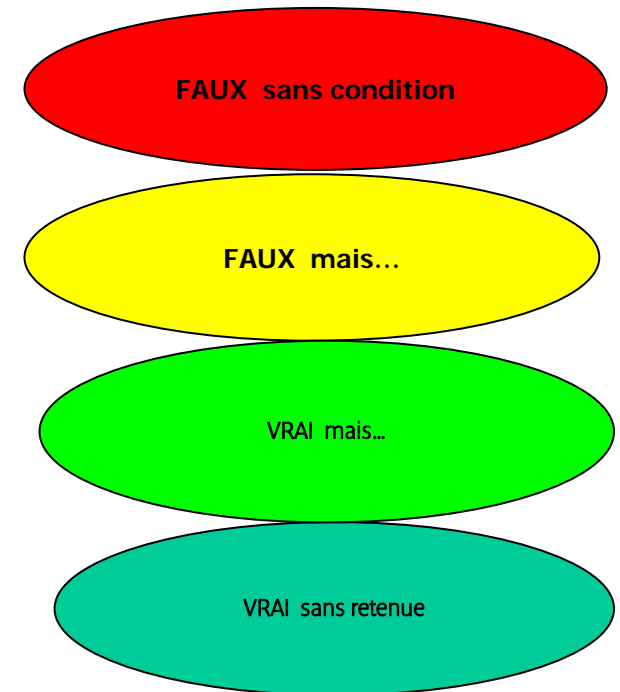
Si personne ne demande de formation, alors cette somme sera perdue ou utilisée par d'autres entreprises !

DEVENEZ ACTEUR DE VOTRE PARCOURS PROFESSIONNEL

3.1. QUIZZ Présentation

- Au sein de CANON, vous vous posez des questions sur le DIF, son fonctionnement, vos droits, la réponse de votre hiérarchie, etc... rassurez-vous vos collègues aussi ! Ainsi nous vous proposons un florilège des questions posées :

- Petits repères en couleur :



3.2. QUIZZ Généralités

- Je suis technicien SAV, j'envisage une formation c'est possible?
- Je suis administrative, je souhaite faire un stage de nouvelles connaissances, c'est possible?
- Je suis commercial, je souhaite faire un stage de coaching, c'est possible?
- Les formations dans le cadre de l'adaptation aux postes de travail peuvent entrer sur le DIF.
- J'ai envie de faire un stage d'oenologie et de connaissance des vins de France, c'est possible par le DIF?

Oui, en corrélation avec le métier de technicien

OUI
Voir catalogue

Oui, car la formation correspond à une technique d'accompagnement professionnel du secteur d'activité du collaborateur.

FAUX; cela fait l'objet du plan de formation et entre dans les responsabilités de l'employeur. Dans certains rare cas cela est possible

Non; SAUF si cette formation entre dans le cadre d'un projet de reconversion.

3.3. QUIZZ objectifs

- Le plan de Formation de l'entreprise est différent du DIF mais ils peuvent se recouper
- Le DIF, c'est 20h de formation par an acquis par le salarié
- Le DIF est une co-initiative du salarié et de l'employeur
- Le DIF se prend hors temps de travail
- La formation DIF et le Plan de Formation de l'entreprise peuvent coïncider
- Le DIF n'est lié qu'au métier

Vrai, puisque le DIF se fait avec l'accord de l'employeur

Vrai depuis 2004, avec un an de présence dans l'entreprise, En dessous, c'est au prorata temporis

Faux, c'est à l'initiative du salarié avec le soutien de l'employeur

VRAI, mais un accord d'entreprise est signé pour, dans certains cas réaliser la formation pour moitié pendant le temps de travail

VRAI, cela facilite la mise en œuvre de la formation individuelle

VRAI pour choisir un type de formation CANON vous propose un catalogue sur Intranet Canon DRH

3.41. QUIZZ Applications

- La formation à la Sécurité et à l'hygiène entre dans le DIF
- Le DIF permet une acquisition de compétences
- Le passage du permis de conduire entre dans le DIF
- Le stage pour rachat de points au permis de conduire est finançable par le DIF
- Une formation en langue est totalement finançable par le DIF

Faux , toute formation à la sécurité, à l'hygiène doit être organisée et prise en charge par l'employeur

Vrai, cette formation doit permettre à chacun de s'adapter à l'évolution de son métier

Faux, le permis de conduire n'est pas lié au métier, sauf pour les personnes dont la fonction évolue d'un poste sédentaire vers un poste nomade.

Non, ceci est un stage relevant de l'individuel sans lien avec le métier, il ne peut pas être pris en charge.

Vrai, mais les débutant ne sont pas pris en charge, il faut alors passer par une autre formation. Il est nécessaire que la fréquence, soit régulière, soutenue (au minimum 1h par semaine par exemple), et d'une durée au maximum égal aux droits acquis (voir accord entreprise)

3.42. QUIZZ Applications suite

- Un bilan de compétence entre-t-il dans le DIF?
- Puis-je faire valider des acquis par l'expérience (V.A.E.) via le DIF?
- Mon stage de gestion du stress peut-il être pris en charge dans le DIF?
- Ma formation à la communication orale entre-t-elle dans le DIF?
- Je souhaite faire une formation « bureautique », puis-je le faire par le DIF?

Vrai mais il est limité en coût

Vrai dans les limites de prise en charge

Le stress relève de l'appréciation personnelle, ce stage ne peut donc pas entrer dans le DIF

Si vos fonctions vous amènent à communiquer, vous pouvez prétendre faire une formation financée par le DIF

Oui, la bureautique est applicable par tous, chacun peut prétendre à s'améliorer dans ce domaine.

3.5. QUIZZ modalités

- Le salarié doit présenter sa demande à la hiérarchie
- A la réception d'une demande de DIF d'un collaborateur, l'employeur n'a pas de délai pour répondre
- Le salarié est indemnisé lors de sa formation DIF si elle est effectuée hors temps de travail
- La formation DIF doit avoir lieu en dehors du temps de travail

Vrai, l'employeur doit recevoir la demande 2 mois avant le début de la formation

Faux, l'employeur dispose d'un mois pour notifier sa réponse, l'absence de réponse vaut acceptation du choix de formation

Vrai, Le salarié touche 50% de son taux horaire net lors de sa formation DIF si elle est effectuée hors temps de travail (voir accord)

Vrai, si on se tient à la loi par défaut, et Faux car un accord d'entreprise prévoit que dans certains cas le DIF s'exerce en partie sur le temps de travail

3.6. QUIZZ financement

- Le financement du DIF est assuré par l'OPCA de l'employeur, en fonction des enveloppes disponibles
- Les coûts de ma formation sont totalement pris en charge!
- Dans le cadre de mon métier de vendeur, je voudrais passer cette année une licence pro en VAE. Les frais sont : des frais d'inscription, de présentation devant un jury, une formation à la constitution du dossier et à la soutenance orale : le coût total est de 1054 € ht. Puis-je passer la VAE via le DIF ?

Exact, les enveloppes étant définies sur une année civile, il y a plus de chance d'obtenir un financement de stage en début qu'en fin d'année, c'est pourquoi il est préférable de respecter le planning proposé dans l'accord.

les coûts pédagogiques sont supportés par l'organisme collecteur, les frais de transport, d'hébergement et de restauration ainsi que le dépassement de coût pédagogique est pris en charge par l'employeur à hauteur de 20% .

Un « Bilan de Compétences » ou une « VAE » est remboursé dans la limite de 61.30€ par heure (hors TVA) avec un maximum de 1471.30€ par an et par salarié.

4. Expériences vécues

- Il paraît important de faire profiter les uns de l'expérience des autres. C'est le principe de cette page si vous avez déjà bénéficié d'un D.I.F.
 - Quelle est l'objectif que vous souhaitez atteindre avant votre formation?
 - Comment avez vous trouvé votre organisme de formation?
 - Quelles sont les difficultés que vous avez rencontrées ?
 - Vous renouvellez l'expérience ? Ou non ? Pourquoi?

- Faites-nous part de vos observations, constatations, réflexions, voire conseils... *(Info aux RAF pour répertorier les « stagiaires » ; puis transmission aux membres de la Commission du CE local)*