

Utilisation du DIF par les auditeurs du Cnam Alsace

Rappels sur le Droit Individuel à la Formation (DIF).

La loi sur la formation professionnelle du 4 mai 2004 a instauré en faveur des salariés le Droit Individuel à la Formation (DIF).

Acquisition du Droit Individuel à la Formation.

Chaque salarié génère au cours d'une année un **Droit Individuel** de 20 heures de **Formation** (sauf accord conventionnel de branche plus favorable). Ce droit est cumulable d'année en année jusqu'à un maximum de 120 heures.

Exercice du droit

Le salarié peut exercer son droit auprès de son employeur en demandant à bénéficier d'une formation dispensée hors temps de travail (ou en journée si accord conventionnel de branche ou accord de l'employeur).

Les thèmes de formation dans le cadre du DIF retenus par les accords conventionnels de branches intègrent, le plus souvent les actions de promotion et les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, mais aussi les actions de qualification.

Ainsi, les auditeurs du Cnam peuvent exercer leur DIF pour financer une partie de leur formation.

En exerçant son DIF, l'employé peut ainsi :

- bénéficier du paiement des frais de formation par son entreprise (imputables sur la participation à la formation professionnelle continue)
- bénéficier de la part de son entreprise d'une allocation de formation égale à la moitié du salaire net de référence pour la durée de formation exercée dans le cadre du DIF.

Un exemple

Un auditeur dont le salaire net de référence est de 20000€ par an pour 1500 heures de travail, soit environ 13,40€ de l'heure.

Celui-ci a acquis 20 heures de DIF et souhaite s'inscrire à 4 UE du Cnam de 6 crédits chacun, soit 66€/UE.

Après accord de son employeur, il exerce son DIF pour l'une des UE.

Le coût de l'inscription à la formation sera de 600€ pour l'entreprise. L'auditeur percevra une indemnisation de $13,40€/2 \times 20 = 134 \text{ €}$, nette de CSG et de charges sociales.

A sa charge reste le financement de ses trois autres UE.

Fonctionnement du DIF

L'employeur a pour obligation d'informer chaque salarié du total des droits acquis au titre du DIF.

Ce droit existe depuis le 7 mai 2004. Donc, dans le cas le plus classique où l'entreprise a choisi l'année civile comme période de référence pour le DIF, un salarié aura acquis environ 53 heures de DIF à la fin de l'année 2006 (13 heures en 2004, 20 heures en 2005, 20 heures en 2006).

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié. Mais ce droit ne peut être exercé librement, l'intéressé devant requérir l'accord de son employeur sur le choix de la formation.

Il est conseillé au salarié de discuter de ses projets de formation avec son employeur puis, sauf accord immédiat et écrit de l'entreprise, de confirmer sa demande d'exercice du DIF par écrit (lettre recommandée avec avis de réception). Ce courrier doit contenir la nature et l'intitulé de la formation envisagée, son coût, ses dates et les coordonnées de l'organisme de formation, ceci afin que l'employeur puisse se prononcer en connaissance de cause.

Il est conseillé au salarié de faire sa demande deux mois avant le début de la formation.

L'employeur a un mois pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation du choix de la formation et, par là même, entraîne la mise en œuvre automatique du DIF.

En cas de réponse négative, le salarié aura la possibilité de reformuler sa demande l'année suivante. En cas de nouveau désaccord, le salarié pourra demander la prise en charge de cette formation dans le cadre du congé individuel de formation.

Pour ce qui est du financement, l'entreprise pourra demander la prise en charge des frais de formation à l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) dont elle relève.

En quoi le DIF est-il adapté aux auditeurs du Cnam ?

La mise en place du DIF est la résultante d'un accord interprofessionnel de décembre 2003, rassemblant la totalité des organisations patronales et syndicales, et proposant de nouvelles « règles » pour la formation professionnelle continue. Cet accord, qui a très largement inspiré la loi du 4 mai 2004, part du principe que la formation professionnelle doit être, pour partie, un effort partagé entre employeur et employé. D'où la mise en place du DIF, exercé en dehors du temps de travail et « indemnisé » pour moitié.

Les auditeurs du Cnam sont depuis longtemps dans cette « philosophie ». Les thèmes de formation généralement retenus pour le DIF sont ceux dispensés, hors temps de travail, par le Cnam.

Pourquoi un employeur a-t-il intérêt à accepter une demande de DIF pour une formation Cnam ?

Fin 2006, peu d'employés ont exercé leur DIF. Or, les droits des salariés se cumulent et l'exercice du DIF risque de se faire « en masse » dans quelques années en perturbant la vie de l'entreprise.

Cette dernière a donc intérêt à faciliter, dès à présent, l'exercice du DIF par ses salariés, pour des formations particulièrement adaptées comme celles du Cnam.

Démarche à mener par l'auditeur pour exercer son DIF

La mise en œuvre du DIF n'est pas encore installée dans les habitudes des entreprises ni dans celles des salariés.

Avant d'exercer son DIF, le salarié a intérêt à comprendre le dispositif et à amorcer une discussion avec son employeur quant à ses projets de formation. Lors de cet entretien, le salarié, auditeur du Cnam, peut mettre en avant :

- Ses efforts personnels fournis dans le cadre d'une formation suivie hors temps de travail
- La cohérence entre les objectifs de sa formation et les objectifs du DIF
- L'intérêt qu'a l'entreprise à faciliter dès à présent l'exercice du DIF par ses salariés.

Après son entretien avec l'employeur, l'auditeur devra confirmer sa demande par écrit (voir modèle de lettre joint) deux mois avant le début du stage et l'employeur aura un mois pour y répondre. A défaut de réponse, l'accord est implicite.

L'auditeur donnera copie de l'accord écrit de l'entreprise au secrétariat de l'ARCnam Alsace qui établira une convention avec l'entreprise (indispensable à l'entreprise pour justifier auprès des autorités de l'utilisation du DIF par le salarié) et si besoin avec son OPCA.

Il conviendra de veiller à ce que la mise en oeuvre du DIF ne devienne pas un sujet de désaccord entre employeur et salarié.

Modèle de lettre de demande d'exercice du DIF.

Prénom NOM

Lieu et date d'expédition

Adresse

Code Postal Ville

Nom du représentant de l'employeur

Dénomination de l'entreprise

Adresse

Code Postal Ville

Lettre recommandée avec avis de réception

Objet : demande d'exercice du Droit Individuel à la Formation

M...

Disposant de xx heures au titre du droit individuel à la formation, je vous informe de mon intention d'exercer ce droit conformément aux dispositions des articles L933-1 et suivants du code du travail.

Ainsi, je souhaite suivre dans ce cadre, une Unité d'Enseignement du Conservatoire National des Arts et Métiers (Cnam) intitulée « *intitulé de l'unité* ».

Cette formation est organisée par l'ARCNam Alsace, « *adresse de votre centre Cnam* », hors temps de travail, en soirée et week-end, pour un coût de 600 euros, pour xx heures de cours dans le cadre du DIF entre la « *date de début prévu* » et la « *date de fin prévue* ».

Dans l'attente de votre réponse que j'espère positive, je vous prie de recevoir, *M...* l'assurance de ma considération distinguée.

Signature du salarié