

<p style="text-align: center;">DOCUMENT DE TRAVAIL PORTANT SUR LA MISE EN ŒUVRE DU DIF ET DU CIF</p>

1. ETAT DES LIEUX

Depuis l'ANI du 5 décembre 2003, les salariés peuvent bénéficier, en complément du Congé Individuel de Formation (CIF), à leur initiative, d'une action de formation au titre du Droit Individuel à la Formation (DIF).

Le congé individuel de formation

Le congé individuel de formation « a pour objet de permettre à tout salarié, quelle que soit l'entreprise dans laquelle il exerce son activité, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation. »

Ces actions « doivent permettre aux salariés de changer d'activité, de profession, ou de s'ouvrir plus largement à la culture ou à la vie sociale, ou d'accéder à un niveau supérieur de qualification. » (Articles 2-15 et 2-16 de l'ANI du 5 décembre 2003).

En 2007, 46 000 personnes ont bénéficié d'un congé individuel de formation dont 8 000 au titre du CIF-CDD.

Les taux moyens d'acceptation sont de 67 % pour les CIF-CDI et de 88 % pour les CIF-CDD. La durée moyenne d'un CIF-CDI s'élève à 754 heures.

78 % des bénéficiaires du CIF sont âgés de 25 à 44 ans.

L'ensemble des contributions perçues s'élève à 900 M€.

Le droit individuel à la formation

La mise en œuvre du DIF « relève de l'initiative du salarié, en liaison avec son entreprise. Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte éventuellement des conclusions de l'entretien professionnel et des priorités définies par l'accord de branche dont relève l'entreprise ou par un accord d'entreprise. »

Le droit individuel à la formation est destiné à permettre à un salarié « de bénéficier d'actions de formation professionnelle réalisées dans ou en dehors du temps de travail, conformément aux dispositions de l'accord de branche ou d'entreprise dont il relève ». (Article 2-12 de l'ANI du 5 décembre 2003).

En 2007, 303 057 stagiaires ont bénéficié d'un DIF. Parmi ces stagiaires, 65 % sont âgés de 25 à 44 ans. Le DIF a été mobilisé en majorité dans le cadre d'un DIF relevant des priorités définies par l'accord de branche (60 %) ou du plan de formation des entreprises (25 %). (Annexe formation professionnelle au Projet de Loi de Finances 2009).

Les sommes engagées au titre de la contribution professionnalisation pour financer les DIF prioritaires en 2007 sont estimées à 135 M€. Il n'y a pas de chiffrage précis des sommes engagées pour le DIF au titre de la contribution des entreprises au financement du plan de formation.

Si le DIF concourt à rendre le salarié acteur de son évolution professionnelle, selon des finalités différentes du CIF, de nombreuses interrogations subsistent depuis sa création :

- ∞ Efficacité au regard de l'objectif de réduction de l'inégalité d'accès à la formation
- ∞ Difficultés de compréhension de certaines modalités de mise en œuvre notamment DIF-CDD (soulignées par l'évaluation menée au 1^{er} trimestre 2008)
- ∞ Comptabilisation du DIF eu égard aux règles de provisionnement
- ∞ Articulation du DIF avec le plan de formation et le CIF
- ∞ Opportunité de la transférabilité du DIF et modalités de mise en œuvre de la portabilité incluant la mobilisation des enveloppes correspondantes au bénéfice des demandeurs d'emploi.

Ces interrogations ont motivé différentes hypothèses ou propositions relatives à une optimisation du DIF et du CIF sinon à leur articulation (Rapports parlementaires, Rapport de l'IGAS, Rapports de la Cour des Comptes, document d'orientation...).

2. PROPOSITIONS

OBJECTIFS

Optimiser la mise en œuvre du DIF et du CIF en précisant leurs modalités de mise en œuvre respectives. Cette optimisation pourrait conduire à leur articulation au titre d'un droit personnel à la formation (DPF) accessible quel que soit le statut de la personne, salarié ou demandeur d'emploi.

MOYENS

HYPOTHESE 1

Proposition de la délégation patronale sur la mise en œuvre du CIF et du DIF présentée à la séance du 5 novembre 2008 (points III à VI du document de travail du 3/11/2008 portant sur certains dispositifs de l'ANI du 5 décembre 2003 et de l'ANI du 11 janvier 2008).

HYPOTHESE 2

A compter du 1^{er} Janvier 2010, **les dispositifs de congé individuel de formation (CIF) et de droit individuel à la formation (DIF) pourraient être regroupés dans un dispositif unique intitulé « Droit Personnel à la Formation » (DPF).**

Bénéficiaires :

• Ce dispositif **bénéficierait à deux catégories de personnes :**

- **les salariés en activité** ayant une ancienneté de 18 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature de leurs contrats de travail successifs, dont 9 mois dans l'entreprise qui les emploie.
- **les personnes anciennement salariées** (qui répondent aux mêmes conditions d'ancienneté mais ayant 6 mois d'ancienneté dans la dernière entreprise qui les a employées) qui ont quitté l'entreprise et sont en période de « transition professionnelle ».

Ces conditions d'ancienneté seraient portées à 6 mois dans les 22 derniers mois **pour les salariés en CDD**, conformément aux positions formulées par la délégation patronale dans le document de travail daté du 3 novembre évoqué ci-dessus.

Modalités de mise en œuvre :

Le Droit Personnel à la Formation (DPF) se mettrait en œuvre selon les principes suivants :

• **A leur initiative**, les deux catégories de personnes concernées mettent en œuvre le Droit Personnel à la Formation (DPF) :

- Les **salariés en activité** ont le choix de l'action ou des actions de formation engagée(s) dans le cadre du DPF quand il s'agit d'action(s) de formation effectuée(s) hors du temps de travail.
Lorsque ces actions de formation sont engagées dans le cadre du DPF pendant le temps de travail, elles l'objet d'une autorisation d'absence de l'employeur.
- Les **personnes anciennement salariées** mais qui ont quitté l'entreprise et sont en période dite de « transition professionnelle » ont le choix de l'action ou des actions de formation engagée(s) dans le cadre du DPF.

• La durée totale des actions de formation dispensées dans le cadre du DPF **ne peut excéder douze mois** s'il s'agit d'une action de formation continue et à temps plein **ou 1200 heures** s'il s'agit d'une action de formation discontinuée ou à temps partiel.

Si l'action de formation est inférieure à 1200 heures, tout salarié ayant bénéficié de son DPF peut exercer de nouveau son droit pour le nombre d'heures restant non utilisées dans la limite du nombre d'heures maximales (1200 heures).

Tout salarié peut exercer de nouveau son droit dans un délai de 18 mois consécutifs à l'action de formation qui a épuisé le nombre d'heures accessibles.

Financement :

• **Les sommes collectées pour le DPF sont gérées paritairement au plan territorial par les FONGECIF.**

Ceux-ci prennent en charge :

- la rémunération et les coûts pédagogiques et frais annexes des actions de formation mises en œuvre par les salariés,
- les coûts pédagogiques et frais annexes des actions de formation mises en œuvre par les personnes anciennement salariées. Dans ce cas, l'indemnisation des rémunérations est prise en charge par Pôle emploi.

• **Le financement de ce droit est assuré à travers une contribution forfaitaire des entreprises composée de deux parties versées au FONGECIF :**

- 0,20 % de la masse salariale correspondant à l'actuelle contribution pour le congé individuel de formation (CIF),
- % de la masse salariale additionnel se substituant à l'actuel financement du DIF par l'entreprise,
- soit au total %.

• La partie de la contribution forfaitaire additionnelle se substituant au financement par l'entreprise de l'actuel DIF **est déduite** :

- **soit de la contribution légale obligatoire au titre du plan de formation ;**
- **soit de la contribution légale obligatoire pour la professionnalisation.**
- **soit d'une combinaison entre les deux.**

• Ce choix se fait **par accord de branche** ou **par accord** conclu entre les organisations représentatives des employeurs et des salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel.

Rôle des FONGECIF :

Les FONGECIF assurent également le rôle de mise en œuvre technique et administrative du Droit Personnel à la Formation (DPF) auprès des entreprises et des bénéficiaires du nouveau dispositif unique. Une convention entre le FUP et Pôle emploi peut définir des modalités opérationnelles de mise en œuvre entre ce dernier et les FONGECIF pour les personnes concernées.

Les salariés actuellement bénéficiaires du DIF conservent, dans le cadre du dispositif de Droit Personnel à la Formation (DPF), les droits correspondant aux heures de formation acquises dans le cadre du DIF au 31 Décembre 2009.