

QUESTIONS/REPONSES sur le DIF

1. Qu'est-ce que le DIF ?
2. Quel est le principe ?
3. Comment le DIF est-il mis en œuvre ?
4. Pour quelles actions peut-on utiliser le DIF ?
5. Existe-t-il une liste des formations correspondant à un objectif de type 2 ou de type 3 ?
6. Quand peut-on utiliser ses heures de DIF ?
7. En cas de travail à temps partiel, quels sont les droits au DIF ?
8. Comment calcule-t-on les droits à DIF ?
 - 8.1. Comment sont calculés les droits à DIF lorsqu'on est recruté en cours d'année ?
9. Les droits acquis au titre d'une année peuvent-ils se cumuler ?
10. Que se passe-t-il si l'on n'utilise pas ses heures de DIF ?
11. Pour un agent non titulaire de la DGFIP : quels sont ses droits en matière de DIF ?
12. Qu'est-ce que l'anticipation du DIF ?
 - 12.1. Comment calculer ses droits à anticipation après avoir consommé du DIF en cours d'année ?
13. Quelles obligations entraîne l'anticipation du DIF ?
 - 13.1. Que se passe-t-il si on ne participe pas à la formation pour laquelle l'utilisation du DIF est anticipée ?
14. Comment peuvent être utilisées les heures de DIF ?
15. Qui prend en charge les frais de formation ?
16. Peut-on utiliser le DIF pour une formation interne ?
17. Peut-on utiliser le DIF pour préparer un concours interne de la DGFIP ?

- 17.1. Peut-on bénéficier du DIF pour suivre une préparation complémentaire organisée localement ?
- 17.2. Peut-on bénéficier du DIF pour préparer un concours à son domicile sur le temps de service ou hors du temps de service ?
- 17.3. Si un agent souhaite suivre des formations, en complément de la préparation au concours à laquelle il est inscrit, peut-il le faire dans le cadre du DIF et dans quelles conditions ?
18. Peut-on utiliser le DIF pour préparer un concours extérieur à la DGFIP ?
19. Peut-on refuser l'utilisation du DIF ?
20. Que peut-il se passer en cas de refus répétés ?
21. Peut-on utiliser le DIF pour suivre des cours de langue ?
22. Si l'agent change d'administration, est-ce qu'il conserve ses droits ?
23. Quel rôle joue le plan de formation dans le cadre du DIF ?
24. Qu'est-ce qu'une VAE (validation des acquis de l'expérience) ?
25. Le DIF est-il utilisable pour suivre une VAE (validation des acquis de l'expérience) ?
26. Si un agent souhaite bénéficier d'un bilan de compétences dans le cadre du DIF : est-ce possible ?
27. Peut-on bénéficier du DIF pour préparer un concours et solliciter ensuite un CFP dans les 12 mois qui suivent pour la même préparation ou tout autre formation ?
28. Peut-on cumuler le bénéfice du DIF et du congé de formation professionnelle (CFP) pour la même formation ?

1. Qu'est-ce que le DIF ?

Le DIF, droit individuel à la formation, est une modalité supplémentaire d'accès à la formation offerte à tout fonctionnaire. Il a été institué par la loi du 2 février 2007 et son décret d'application du 15 octobre 2007.

Il est utilisé à l'initiative du fonctionnaire mais nécessite un accord de son administration.

2. Quel est le principe ?

Le DIF permet à chaque agent de bénéficier d'un volume d'heures de formation par année de service (pour 2008, au titre de 2007, pour un temps plein ou assimilé, ce droit était de 10 h ; à compter de 2009, il est de 20 heures par an). Cette enveloppe s'ajoute aux formations dispensées au titre de la modernisation et de l'adaptation au poste de travail.

Les droits acquis annuellement sont cumulables dans la limite de 120 heures.

3. Comment le DIF est-il mis en œuvre ?

La mise en œuvre relève de l'initiative de l'agent et résulte d'un dialogue entre celui-ci et son supérieur hiérarchique.

A l'occasion de l'entretien professionnel, lorsque l'aspect formation est abordé, les agents peuvent examiner avec leur supérieur hiérarchique, au delà des actions de formation nécessaires à leur adaptation immédiate au poste de travail, leurs souhaits de formations.

La demande de DIF doit être formalisée par écrit et adressée, après visa du supérieur hiérarchique, au responsable formation du département.

L'administration dispose de deux mois pour notifier sa réponse. L'absence de réponse au terme de ce délai vaut acceptation.

4. Pour quelles actions peut-on utiliser le DIF ?

Il peut être utilisé pour suivre :

1. certaines actions de formation continue (voir ci-après) ;
2. des actions de préparation aux examens, concours administratifs et autres procédures de promotion interne ;
3. des périodes de professionnalisation ;
4. un bilan de compétences ;
5. une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Pour être éligibles au DIF, les actions de formation continue visées au point 1 doivent remplir les conditions cumulatives suivantes :

- être inscrites au plan local de formation ;
- relever de la typologie des actions de formation, soit du type 2 (l'adaptation à l'évolution prévisible des métiers), soit du type 3 (le développement des qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications).

Les actions de formation continue de type 1, non éligibles au DIF, correspondent aux formations d'adaptation à l'emploi et à celles entreprises dans le cadre d'une réforme opérationnelle.

5. Existe-t-il une liste des formations correspondant à un objectif de type 2 ou de type 3 ?

Une liste ne peut pas être dressée car l'appréciation de l'objectif de formation reste individuelle : une même session de formation peut rassembler des personnes poursuivant un objectif de type 1 au titre de l'adaptation immédiate au poste de travail (non éligible au DIF), comme d'autres un objectif de type 2 ou 3 (compatible avec le DIF).

6. Quand peut-on utiliser ses heures de DIF ?

Les droits sont ouverts au cours d'une année pour une utilisation possible seulement à partir du 1^{er} janvier de l'année qui suit. Une demande formulée en cours d'année ne peut donc porter que sur les droits acquis au cours des années précédentes.

C'est ainsi qu'en 2012, le fait de travailler à temps plein ou temps partiel de droit permet d'acquérir 20 heures de DIF, dont les agents peuvent disposer à partir du 1^{er} janvier 2013 (ces 20 h s'ajoutent à celles déjà acquises de 2007 à 2011 si elles n'ont pas déjà été utilisées, et une anticipation est possible - cf. question 12 ci-après).

7. En cas de travail à temps partiel, quels sont les droits au DIF ?

Les droits au DIF sont calculés en fonction de la quotité de temps de travail.

Le temps partiel de droit (exemple : temps partiel pour élever un enfant de moins de 3 ans) produit le même nombre d'heures de DIF que le temps plein.

8. Comment calcule-t-on les droits à DIF ?

Les droits se calculent annuellement depuis le 1er juillet 2007, en fonction notamment de la quotité de temps de travail.

Ainsi, si l'agent travaille à temps plein ou à temps partiel de droit depuis le 1er juillet 2007, il dispose de 10 heures au titre de 2007, et de 20 heures par an au titre des années 2008, 2009, 2010 et 2011, soit au total 90 heures.

Si l'agent dispose d'un temps partiel sur autorisation ou d'un temps partiel thérapeutique, ses droits sont proratisés en fonction de la quotité de temps de travail.

Par exemple, si l'agent a travaillé à 80% en 2011, il a acquis au titre de cette année 20 heures x 80% soit 16 heures.

Si l'agent change de quotité de temps de travail au cours d'une année civile, il convient de décomposer le calcul pour effectuer un prorata.

Par exemple, si l'agent a travaillé à 80% du 1er janvier au 31 mai 2011, puis à 100% le restant de l'année 2011, ses droits ouverts au 1er janvier 2012 au titre de 2011 s'élèvent à :

$([20 \text{ heures} \times 80\% \times 5/12] + [20 \text{ heures} \times 100\% \times 7/12]) = 18,33$ arrondi à 18,5 heures).

8.1. Comment sont calculés les droits à DIF lorsqu'on est recruté en cours d'année ?

Les droits sont ouverts au cours d'une année pour une utilisation possible à partir du 1^{er} janvier de l'année suivante. Chaque agent acquiert, par année pleine, 20 heures de DIF qui sont proratisées en prenant en compte les périodes d'activité.

Par exemple, un contrôleur, titularisé le 1^{er} mars 2012 dispose, au 1^{er} janvier 2013, de 17 heures. En effet, cet agent a acquis, entre le 1^{er} mars et le 31 décembre 2012, 20 heures x 10/12, soit 16,66 heures arrondies à 17. Il n'a pas acquis de droits au titre de la période pendant laquelle il était stagiaire. En effet, la durée des stages théorique et pratique n'est pas considérée comme une période d'activité.

9. Les droits acquis au titre d'une année peuvent-ils se cumuler ?

Si l'agent n'utilise pas ses droits acquis, ils peuvent se cumuler d'une année sur l'autre dans les conditions suivantes :

- pour les agents à temps complet, le cumul peut se faire sans pouvoir dépasser le plafond de 120 heures ;
- pour les agents à temps partiel, c'est le plafond de 120 heures qui s'applique quel que soit le temps mis pour l'atteindre. Ainsi, par exemple, un agent travaillant à mi-temps qui acquiert 10 heures par an au titre du DIF pourra cumuler ses droits sur 12 ans.

Une fois le plafond atteint, l'agent ne peut plus acquérir de droits nouveaux à formation au titre du DIF.

Si l'agent utilise tout ou partie des heures acquises, il peut de nouveau acquérir des droits dans la limite du plafond de 120 heures.

10. Que se passe-t-il si l'on n'utilise pas ses heures de DIF ?

Le DIF étant un droit reconnu aux fonctionnaires, chacun est libre ou non de l'utiliser. Si l'agent n'utilise pas son droit individuel à la formation, il le conserve dans la limite du plafond de 120 heures.

11. Pour un agent non titulaire de la DGFIP : quels sont ses droits en matière de DIF ?

L'agent bénéficie du DIF, dans des conditions assez proches de celles prévues pour les fonctionnaires (cf. décret n° 2007-1942 du 26/12/2007).

Il doit néanmoins disposer, au 1^{er} janvier de l'année considérée, d'au moins un an de services effectifs. De plus, la possibilité d'anticiper sur les droits à venir n'est ouverte qu'aux agents employés sous un contrat à durée indéterminée.

12. Qu'est-ce que l'anticipation du DIF ?

C'est une possibilité ouverte depuis le 1er janvier 2009 de mobiliser un nombre d'heures de DIF supérieur à celles acquises, dans les conditions suivantes :

- la durée supplémentaire anticipée doit être au plus égale à la durée déjà acquise et non consommée à la date de la demande de bénéfice du DIF ;

(exemple : si l'agent dispose de 50 heures au 1er janvier 2012, il peut demander à anticiper ses droits dans la limite de 50 heures. Il bénéficie donc au total de 50 + 50 soit 100 heures)

- il ne peut pas dépasser, en additionnant ses droits acquis au 1er janvier de l'année et les droits pris par anticipation, le plafond de 120 heures de DIF.

Il est possible de demander à anticiper tout ou partie seulement des droits à venir.

12.1. Comment calculer ses droits à anticipation après avoir consommé du DIF en cours d'année ?

Le calcul des droits à anticipation tient compte :

- des droits acquis au 31/12 de l'année N-1 ;
- des heures déjà consommées l'année N, qui viennent en déduction.

Par exemple, un agent dispose de 90 heures de DIF au 1^{er} janvier 2012 et en consomme 24 en mars 2012. Pour une prochaine formation au titre du DIF en 2012, il dispose donc de 90 - 24, soit 66 heures. Il peut demander à bénéficier par anticipation de la durée déjà acquise et non consommée, soit 66 h, dans la limite toutefois du plafond de 120 h. Ses droits à anticipation sont alors ramenés à 120 h - 66 h, soit 54 heures. Il peut demander à anticiper tout ou partie seulement de ces droits à venir.

13. Quelles obligations entraîne l'anticipation du DIF ?

L'anticipation doit être formalisée au moyen d'une convention que le service RH préparera et fera signer à l'agent : celui-ci doit alors s'engager à servir l'État pour une durée égale à celle nécessaire pour acquérir le nombre d'heures de DIF obtenues par anticipation.

Par exemple, si un agent anticipe 20 heures, il devra s'engager à servir l'administration pour une durée d'un an, puisqu'il lui faudra, travaillant à temps plein, un an pour cumuler 20 heures de DIF.

La rupture de l'engagement conduit à rembourser le coût de la formation et éventuellement de l'allocation de formation au prorata du temps restant à accomplir.

13.1. Que se passe-t-il si on ne participe pas à la formation pour laquelle l'utilisation du DIF est anticipée ?

La convention signée par l'agent pour l'anticipation du DIF précise les modalités de contrôle de l'assiduité. Etre absent de la formation rompt l'engagement formalisé : l'agent devra rembourser les frais engagés par l'administration et l'allocation de formation si elle lui a été versée, au prorata de la durée de son absence.

14. Comment peuvent être utilisées les heures de DIF ?

Les heures peuvent être utilisées sur le temps de service (auquel cas le DIF implique une décharge de service) ou, dans certaines conditions, hors du temps de service.

Si la formation a lieu sur le temps de service, la rémunération du fonctionnaire est maintenue normalement pour les heures passées à se former.

Si le DIF est utilisé hors du temps de service, il donne lieu au versement d'une allocation de formation d'un montant horaire égal à 50% du traitement net horaire de l'agent. Cette allocation ne supporte pas de cotisation au titre de la retraite. Elle est imposable à l'impôt sur le revenu.

La formule de calcul est la suivante :

$$\text{traitement indiciaire brut} / 1820 \text{ heures} \times (\text{nombre d'heures DIF mobilisées} \times 50\%)$$

Les heures de DIF sont décomptées uniquement pour la durée réelle de la formation suivie (les délais de route sont exclus). En l'absence de précisions sur le volume horaire, un forfait de 6 heures est décompté pour une journée de formation, et 3 heures pour une demi-journée.

15. Qui prend en charge les frais de formation ?

Dès lors que le DIF a été accepté par la direction locale, les frais de formation (inscriptions et déplacements) ainsi que l'éventuelle allocation de formation sont à la charge de cette dernière.

Les frais de formation sont calculés au prorata du nombre d'heures de DIF utilisées.

La part des frais non prise en charge par l'administration est supportée par l'agent..

16. Peut-on utiliser le DIF pour une formation interne ?

Oui. Un agent peut demander, par exemple, à suivre une action de formation continue qui ne répondrait pas à un objectif de formation visant à l'adaptation immédiate au poste de travail (type 1), mais qui l'intéresse :

- soit pour des raisons d'approfondissement des savoirs en lien avec son métier actuel,
- soit pour se familiariser avec des compétences liées à d'autres métiers que celui exercé en vue d'une reconversion future dans le cadre d'une demande de mutation.

17. Peut-on utiliser le DIF pour préparer un concours interne de la DGFIP ?

Dans la mesure où, pour chaque concours interne, il existe une préparation conjuguant un enseignement par correspondance et des séances de soutien en présentiel avec des autorisations d'absence, le DIF ne se révèle pas pertinent au cas général des préparations internes.

Il est cependant des cas où le DIF peut être envisagé dans le cadre d'une préparation interne de la DGFIP : ainsi, par exemple, en cas d'inscription à deux (voire plus) préparations une même année, en raison de l'impossibilité de cumuler le bénéfice des autorisations d'absence attachées à ces préparations.

Un agent inscrit à plusieurs préparations choisit une préparation principale et peut mobiliser des heures de DIF pour suivre les actions en présentiel des autres préparations. Il doit toutefois au préalable obtenir l'accord de son chef de service.

Le DIF ne peut être sollicité que pour des actions de préparation pour lesquelles l'agent réunit les conditions requises pour y participer (notamment les conditions d'assiduité). L'utilisation du DIF ne doit pas permettre de contourner le principe d'accès conditionnel à certains stages présentiels.

17.1. Peut-on bénéficier du DIF pour suivre une préparation complémentaire organisée localement ?

Oui, dès lors qu'une action de soutien, proposée dans le cadre du DIF, est mise en place par la direction locale, et qu'elle complète le dispositif national de courte durée (exemple : préparation à l'examen professionnel de B en A) ou, a fortiori, lorsqu'aucun dispositif de préparation n'est prévu au niveau national (exemple : pour le concours professionnel de contrôleur de 1ère classe).

Ces actions sont proposées sur le temps de service (exemple : organisation de sessions afin de permettre aux agents de rédiger les devoirs dans une salle, en temps limité, avec ou sans surveillance).

Il est cependant rappelé qu'il n'est pas possible de prévoir localement de telles actions de préparation lorsqu'il existe un dispositif national conséquent (exemple : préparation au concours interne d'inspecteur ou au concours professionnel d'inspecteur principal).

17.2. Peut-on bénéficier du DIF pour préparer un concours à son domicile sur le temps de service ou hors du temps de service ?

Les préparations aux concours sont définies au niveau national. Ces offres de formation sont publiées au cas par cas avec la parution d'une note de service, qui précise notamment les facilités de service.

Pour ces préparations, l'administration met en place un dispositif, alliant un suivi pédagogique et des actions de soutien, qui favorise de façon conséquente l'apprentissage pédagogique et l'organisation du travail personnel des agents.

En conséquence, sauf circonstances exceptionnelles, il n'est pas possible de sortir du dispositif prévu en accordant des heures au titre du DIF pour un travail personnel à domicile pour lequel l'administration ne peut exercer aucun contrôle d'utilisation.

17.3. Si un agent souhaite suivre des formations, en complément de la préparation au concours à laquelle il est inscrit, peut-il le faire dans le cadre du DIF et dans quelles conditions ?

Par action de préparation, il faut entendre, de façon stricte, les actions prévues par note de service. Les actions demandées pour compléter la préparation restent, au regard de la réglementation sur le DIF, des actions de formation continue.

Ces actions peuvent être demandées dans le cadre du DIF, comme n'importe quelle autre action de formation continue.

18. Peut-on utiliser le DIF pour préparer un concours extérieur à la DGFIP ?

Toutes les actions de préparation ne sont pas éligibles au DIF. En dehors des préparations internes de la DGFIP, ne sont éligibles que les actions organisées ou agréées par l'administration (cf. article 19 du décret), c'est-à-dire, dans ce dernier cas, les actions acceptées par l'administration.

Pour un agent de la DGFIP, c'est le cas par exemple :

- des préparations internes d'une autre administration d'État, mais ouvertes aux personnels de la DGFIP (exemple : une autre direction des ministères financiers) ;
- des préparations interministérielles organisées par l'IGPDE (IRA, ENA) ;
- des préparations extérieures comme la préparation au concours de l'ENM (Ecole nationale de la magistrature).

19. Peut-on refuser l'utilisation du DIF ?

Un refus doit être opposé si l'action de formation ne s'avère pas éligible au DIF (par exemple, une action de formation continue ne figurant pas au plan de formation).

Elle peut l'être aussi, dans le cas d'une action éligible, par exemple, si l'agent ne dispose pas de droits à DIF suffisants ou, pour raison de service. Le motif de refus doit, dans tous les cas, être porté à la connaissance de l'agent.

20. Que peut-il se passer en cas de refus répétés ?

Dans le cas où l'administration refuse d'accorder la faculté d'utiliser le DIF pendant une période de 2 ans, l'agent bénéficie d'une priorité d'accès au congé de formation professionnelle.

21. Peut-on utiliser le DIF pour suivre des cours de langue ?

S'agissant d'une action de formation continue, il faut que l'action soit inscrite au plan de formation et relève d'un objectif de formation visant à s'adapter à une évolution prévisible des métiers ou à acquérir ou développer des compétences.

22. Si l'agent change d'administration, est-ce qu'il conserve ses droits ?

Le DIF acquis à la DGFIP reste invocable devant toute personne de droit public (autre administration d'État, collectivité locale, établissement public national ou local) au sein de laquelle l'agent sera affecté.

23. Quel rôle joue le plan de formation dans le cadre du DIF ?

Le plan de formation joue un rôle important. Pour être éligibles au DIF, les actions de formation continue doivent, en effet, être inscrites à ce plan.

24. Qu'est-ce qu'une VAE (validation des acquis de l'expérience) ?

La VAE permet à toute personne disposant d'au moins 3 ans d'expérience professionnelle, associative ou bénévole d'obtenir un titre, un diplôme ou une certification nationale. Seuls les établissements habilités à délivrer ce titre, diplôme ou certification, peuvent proposer une VAE.

Une VAE peut se dérouler sur plusieurs mois et se structure généralement autour de 4 principales étapes :

- l'élaboration de la demande de VAE au moyen d'un ou plusieurs entretiens individuels ;
- l'examen de recevabilité de la demande de VAE au regard du diplôme recherché ;
- la préparation du dossier de validation avec éventuellement un accompagnement par l'établissement ;
- et l'évaluation par un jury souverain.

25. Le DIF est-il utilisable pour suivre une VAE (validation des acquis de l'expérience) ?

Oui, mais il faut bien décomposer les étapes :

- 1- tout d'abord, l'agent doit prendre des contacts avec l'établissement assurant la VAE ;
- 2- il peut obtenir, pour suivre une VAE, un congé spécifique équivalant à 24 heures (fractionnables) de temps de service ;
- 3- si besoin, il peut compléter ce congé de 24 heures par des heures de DIF.

Le recours au DIF intervient donc en complément du congé ouvert dans le cadre de la VAE.

26. Si un agent souhaite bénéficier d'un bilan de compétences dans le cadre du DIF : est-ce possible ?

Oui, sous réserve que la demande de DIF pour bilan de compétences vienne en complément des droits ouverts en cas d'accord sur le bilan lui-même.

L'agent doit donc, dans un premier temps, demander à bénéficier d'un bilan de compétences afin de lui permettre d'effectuer une mobilité fonctionnelle ou géographique. Il doit, pour cela, remplir une condition d'ancienneté (10 ans de services effectifs).

En cas d'accord, il bénéficiera d'un congé pour bilan de compétences qui ne peut excéder 24 heures (fractionnables) de temps de service.

Pour compléter ce congé de 24 heures, l'agent peut demander à mobiliser tout ou partie de son DIF.

27. Peut-on bénéficier du DIF pour préparer un concours et solliciter ensuite un CFP dans les 12 mois qui suivent pour la même préparation ou toute autre formation ?

Une des conditions pour obtenir un congé de formation professionnelle est de n'avoir pas bénéficié d'une autorisation d'absence pour suivre une action de formation en vue de préparer un concours au cours des 12 derniers mois.

Seules les autorisations d'absence au sens "classique" du terme sont prises en compte, et non pas celles induites par le DIF.

Il en résulte qu'un agent peut bénéficier d'heures de DIF pour préparer un concours, puis ensuite solliciter un congé de formation professionnelle. Les journées accordées dans le cadre du DIF ne seront pas assimilées à des autorisations d'absence en vue de préparer un concours.

Toutefois, les demandes de DIF et de CFP doivent porter sur des formations distinctes.

28. Peut-on cumuler le bénéfice du DIF et du congé de formation professionnelle (CFP) pour la même formation ?

Un agent ne peut pas bénéficier à la fois du DIF et d'un CFP pour la même formation, en application des articles 1 et 11 du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007.