

Une Loi de mai 2004 dite de « *formation professionnelle tout au long de la vie* » a profondément remanié le dispositif de formation offert aux salariés. Dans les Caisses d'épargne, un accord, signé début 2005, régit maintenant la formation au sein de nos établissements.

Nous en reprenons ici un des aspects : Le droit individuel à la formation (DIF)

Définition

Le droit individuel à la formation (**DIF**) vous permet de bénéficier d'actions de formation professionnelle, rémunérées ou indemnisées, réalisées dans ou en dehors du temps de travail. Le départ en DIF suppose au préalable une négociation individuelle entre le salarié et l'employeur qui doit permettre de déboucher sur un projet de formation commun. Tous les ans, chaque salarié est informé par écrit du total des droits acquis au titre du dispositif DIF.

Bénéficiaires

L'accord du 10 juin 2005 prévoit le bénéfice du DIF pour tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, à temps complet ou à temps partiel, y compris aux salariés dont le contrat de travail est suspendu et justifiant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise. (Hors contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation).

Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient également du DIF sous réserve d'avoir travaillé dans l'entreprise pendant au moins 4 mois, consécutifs ou non, au cours des douze derniers mois.

Durée du DIF

La durée du DIF est de 20 heures par an cumulable sur 6 ans (soit 120 heures).

La durée du droit est calculée prorata temporis pour les salariés à temps partiel.

Dans nos entreprises:

si votre temps partiel représente plus de 75% d'un temps plein votre droit au DIF est de 20 heures par an

s'il représente entre 75% et 50% d'un temps plein, vous bénéficiez de 75% des droits soit 15 heures par an.

Le plafond des droits cumulables au DIF est plafonné à 120 heures.

Actions de formation admises

Le choix de l'action de formation est arrêté par accord écrit entre le salarié et l'employeur.

Le choix doit porter sur une action de formation qui a été définie comme prioritaire par l'accord de branche ou d'entreprise dont vous relevez. Pour connaître l'accord de branche dont vous relevez, vous pouvez interroger votre service du personnel ou vos institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise, délégué du personnel).

Mise en œuvre

Tous les ans, vous êtes informé par écrit du total des droits acquis au titre du dispositif DIF. La mise en œuvre du DIF relève de votre initiative. Vous devez en faire la demande à votre employeur par écrit. Il dispose d'un délai d'un mois vous notifier sa réponse.

L'employeur peut accepter ou refuser le départ en DIF.

Si durant deux exercices civils consécutifs, vous n'obtenez pas l'accord de votre employeur, vous pourrez faire une demande de prise en charge auprès de l'OPACIF (Organisme Paritaire collecteur Agréé gestionnaire du Congé Individuel de Formation) qui pourra être prioritaire.

Pour de plus amples détails et faire valoir vos droits, consultez l'accord de juin 2005 et n'hésitez pas à vous rapprocher des représentants du Syndicat-Unifié/Unsa de votre établissement