



MINISTÈRE  
DE L'ÉDUCATION NATIONALE,  
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR  
ET DE LA RECHERCHE



Dijon, le 1<sup>er</sup> décembre 2014

Le recteur

à

Mesdames et Messieurs les directeurs  
académiques des services de l'éducation  
nationale, directeurs des services  
départementaux de l'éducation nationale  
de la Côte d'Or, de la Nièvre, de la Saône  
et Loire et de l'Yonne,

Mesdames et messieurs les chefs  
d'établissement,

Mesdames et messieurs les chefs de  
division et de service.

CGRH  
Cellule de Gestion  
des Ressources Humaines

Affaire suivie par :  
Ludivine SAUTREAU

Téléphone  
03 80 44 86 44  
Courriel  
cgrh@ac-dijon.fr

2G rue général Delaborde  
BP 81921  
21019 Dijon Cedex

**Objet : mise en œuvre du DIF des agents non titulaires de l'académie et  
des personnels recrutés sous contrat de droit privé.**

**Réf :**

- loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle  
tout au long de la vie et au dialogue social ;  
décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation  
professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat ;
- loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à la formation  
professionnelle tout au long de la vie ;
- décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation  
professionnelle des agents non titulaires de l'Etat et de ses  
établissements publics ;
- circulaire n ° 2011-202 du 14/11/2011 (BO 44 du 1<sup>er</sup> décembre 2011).

La présente note a pour objet de préciser la procédure à suivre en cas de  
demande de mobilisation du DIF d' un agent non titulaire de l'académie ou d'un  
personnel recruté sous contrat de droit privé en poste ou en fin de contrat.

I/ Demande de mobilisation du DIF d'un contractuel en poste :

**A/ Contractuel de droit privé (CUI-EVS) :**

Pour bénéficier du droit individuel à la formation, les personnels recrutés sous  
contrat de droit privé doivent compter quatre mois de services effectifs au sein  
de l'administration, consécutifs ou non, au cours des douze derniers mois.  
Ils bénéficient d'un droit individuel à la formation professionnelle d'une durée de  
vingt heures par année de service à compter de 2004.  
Cette durée est calculée au prorata du temps travaillé pour les agents à temps  
partiel.



L' EVS qui souhaite suivre une formation en mobilisant son DIF doit déposer une demande écrite auprès de son employeur à qui il appartient d'accorder ou non le DIF.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse au salarié qui demande à faire valoir son droit individuel à la formation (article D6323-2 du code du travail).

L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation (article L6323-10 du code du travail).

Pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte (article D 6323-2).

L'établissement adresse la demande de DIF à la DAFOP en utilisant le formulaire joint en annexe (cf. annexe 1 : demande de formation au titre du DIF).

La DAFOP vérifie si la formation est inscrite au plan académique de formation. Si la formation demandée y figure, la DAFOP informe l'établissement employeur que la mobilisation du DIF est possible et prend en charge les frais de formation. L'établissement informe l'agent que sa demande est acceptée.

**Lorsque la formation ne figure pas au plan académique de formation, la DAFOP en informe l'établissement qui peut :**

- Refuser la mobilisation du DIF,
- Accepter la mobilisation du DIF. **Dans cette hypothèse, les frais de formation sont pris en charge par l'établissement.**

Lorsque l'intéressé a bénéficié d'une formation proposée au plan académique de formation dans le cadre du DIF, la DAFOP établit une **attestation de formation**.

L'employeur produit une attestation de mobilisation du DIF qui précise le nombre d'heures acquises, le nombre d'heures mobilisées et le nombre d'heures restantes. Cette attestation est envoyée à la cellule GRH, ainsi qu'à la DAFOP.

## **B / Contractuel de droit public (AESH-AED) :**

Le décret 2007-1942 du 26 décembre 2007 cité en référence s'applique.

Les agents non titulaires de l'Etat bénéficient d'un droit individuel à la formation professionnelle d'une durée de vingt heures par année de service. Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés jusqu'à une durée de cent vingt heures. Si l'accumulation de droits non utilisés se poursuit, la durée disponible du droit individuel à la formation reste plafonnée à cent vingt heures.

Cette durée est calculée au prorata du temps travaillé pour les fonctionnaires à temps partiel, à l'exception des cas dans lesquels le temps partiel est de droit.

Pour bénéficier du droit individuel à la formation, les agents non titulaires doivent compter au 1er janvier de l'année **au moins un an de services effectifs au sein de l'administration**.



Le temps de formation accompli au titre du DIF par les contractuels de droit public durant les vacances scolaires et les week-ends donne lieu au versement d'une allocation de formation.

La formation choisie fait l'objet d'un accord écrit entre l'agent et son employeur qui dispose d'un délai de deux mois pour notifier sa réponse au demandeur.

Le défaut de notification de réponse au terme de ce délai vaut accord.

Si le contractuel suit sa formation pendant son temps de travail cela n'a aucune incidence sur sa rémunération, en revanche s'il suit sa formation durant les vacances scolaires ou les week-ends, l'EPLE mutualisateur procédera au paiement de l'allocation de formation.

Si le contractuel souhaite solliciter une prise en charge partielle des frais d'inscription, il devra en faire la demande au rectorat (CGRH) en envoyant sa demande initiale accompagnée de l'accord de son employeur et d'un devis de l'organisme de formation.

La prise en charge de la formation, toujours partielle, s'effectuera dans la limite des crédits académiques disponibles et du coût de la formation.

La priorité sera accordée aux projets de reconversion professionnelle se déroulant hors du temps de travail.

La prise en charge est fixée à 50% maximum du coût de la formation, plafonnée à 500 € par dossier de mobilisation du DIF.

Les frais de déplacement et d'hébergement du stagiaire ne seront pas pris en charge par l'administration, la mobilisation du DIF étant une démarche individuelle.

## II- Demande de mobilisation du DIF d'un personnel non titulaire en fin de contrat : la portabilité du DIF

### **A/ Cas des personnels recrutés sous contrat de droit privé : les EVS**

Depuis la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie n°2009-1437 du 24 novembre 2009, il est désormais possible pour un salarié du secteur privé de conserver, après la cessation de son contrat de travail, son crédit d'heures de DIF acquis et non utilisé dans une entreprise, afin de financer une action de formation, un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience (VAE), notamment en qualité de demandeur d'emploi.

L'article L6323-21 du code du travail prévoit qu'à l'expiration du contrat de travail, l'employeur mentionne sur le certificat de travail ( attestation DIF à remplir par l'employeur en annexe 2), les droits acquis au titre du DIF pendant son contrat ainsi que l'organisme collecteur paritaire agréé (OPCA) compétent pour verser la somme qui lui permettra de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétence, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.



Un demandeur d'emploi peut utiliser ses heures de DIF acquises précédemment lors d'un emploi salarié par le biais du DIF monétarisé (coût : 9,15 euros de l'heure, article D 6332-87 du code du travail).

La mobilisation de la somme a lieu en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par le régime d'assurance chômage, après avis du référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé.

L'intéressé dépose sa demande de DIF par écrit auprès de son ancien chef d'établissement après avis du référent Pôle Emploi chargé de son accompagnement (cf. annexe 3 : Avis favorable de Pôle Emploi et décision de l'OPCA dans le cadre de la mobilisation du DIF).

Lorsque le chef de l'établissement mutualisateur (employeur des CUI ou EVS du premier degré) ou le chef d'établissement employeur (employeur des CUI ou EVS du second degré) souhaite répondre favorablement à la demande de DIF de son ancien employé, il adresse au rectorat (à la division du budget académique et de la performance DIBAP 5) une demande de subvention (annexe 4). Sont joints à la demande de subvention :

- la demande écrite de mobilisation du DIF adressée par l'agent à son ancien employeur,
- l'avis favorable de Pôle Emploi dans le cadre de la mobilisation du DIF,
- le certificat de travail mentionnant les droits DIF acquis et non mobilisés,
- le devis de la formation.

La DIBAP instruit alors la demande de financement et informe l'établissement du montant de la subvention qui lui sera versée par le rectorat.

L'établissement complète la fiche de Pôle Emploi (annexe 3) et la transmet à Pôle Emploi. Il informe l'intéressé du montant du crédit formation accordé dans le cadre du DIF.

Le rectorat verse à l'établissement la somme correspondante au DIF acquis par l'intéressé durant sa période de contrat, sur production d'une attestation de présence de l'ancien employé à la formation financée.

Le crédit formation est versé par l'établissement au prestataire de la formation.  
**Cette somme ne doit pas être versée directement à l'ancien salarié.**

**B/ Agents non titulaires de droit public : AED, AVS I, contractuel du 1er degré privé et du second degré privé.**

La portabilité du DIF, prévue par la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 pour le secteur privé, n'a pas été étendue à la fonction publique. Ainsi la portabilité pour les agents contractuels de droit public se limite à l'article 4 du décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation des agents non titulaires de l'état qui précise : « le droit individuel à la formation acquis par ces agents dans leur emploi d'origine reste invocable auprès de toute personne morale de droit public qui les a recrutés ultérieurement. ».

L'agent non titulaire en fin de contrat pourra demander à son ancien employeur une attestation des droits acquis et non utilisés au titre du DIF mais ne pourra s'en prévaloir qu'auprès d'un autre employeur public.



Le décret n° 2007-1942 ne prévoit pas la monétarisation du DIF, ce qui ne permet pas à l'employeur de financer les actions de formation choisies par l'ancien contractuel à la fin de son contrat.

A l'expiration de son contrat de travail, l'agent contractuel peut demander à son employeur une attestation de droits acquis (annexe n°2 bis).

Mes services restent à votre disposition pour toute précision complémentaire.

Pour le recteur et par délégation,  
Le directeur des ressources humaines



Régis HAULET