

## 8. DROIT A LA FORMATION

### **8.1 Le crédit d'heures de formation**

Le crédit d'heures est attribué par le chef d'établissement, en fonction des demandes formulées par les AED.

L'AED sollicitant un crédit d'heures présente au chef d'établissement, à l'appui de sa demande, les pièces justificatives de la formation (attestation d'inscription universitaire ou de l'organisme de formation) ainsi que du volume d'heures annuel de cette formation et, le cas échéant, de ses contraintes spécifiques (participation obligatoire à des stages).

Les AED peuvent bénéficier d'un crédit d'heures annuel de formation (200 heures maximum pour un service à temps plein sur l'année complète), qui leur permet de disposer de temps pour la poursuite d'études supérieures ou le suivi d'une formation professionnelle. Ce crédit d'heures s'impute sur les horaires de travail. Il est proratisé selon la quotité du temps de travail et la durée du contrat.

*Article 4 du contrat ASSED :*

- pour un temps plein :
  - la durée d'exercice des missions doit être égale au temps de travail, à savoir 1607 heures. La durée d'exercice des missions des AED peut éventuellement être de 1407 heures, en cas d'autorisation d'un crédit d'heures maximum de formation de 200 heures.
- pour un mi-temps :
  - la durée d'exercice des missions doit être égale au temps de travail, à savoir 803 heures. La durée d'exercice, peut éventuellement être de 703 heures, en cas d'autorisation d'un crédit d'heures maximum de formation de 100 heures.

Un AED dont le contrat dure un mois aura ainsi droit à un crédit d'heures de 16h40 au maximum.

### **8.2 Le droit individuel de formation (DIF)**

Le décret 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics s'applique.

Pour bénéficier du DIF, les agents non titulaires de l'Etat doivent compter au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au moins un an de services effectifs au sein de l'administration.

Ils bénéficient d'un DIF d'une durée de 20 heures par année de service. Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés jusqu'à une durée de 120 heures.

Le DIF est utilisé à l'initiative de l'agent en accord avec son employeur.

Les formations éligibles doivent relever des domaines suivants :

- l'adaptation à l'évolution prévisible des métiers ;
- le développement de la qualification ou l'acquisition de nouvelles qualifications ;
- la préparation aux examens, concours administratifs et autres procédures de promotion interne ;
- la réalisation de bilans de compétences permettant aux agents d'analyser leurs compétences, aptitudes et motivations en vue de définir un projet professionnel ;
- la validation des acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification inscrit au répertoire national prévu par l'article L335-6 du code de l'éducation.

La formation choisie fait l'objet d'un accord écrit entre l'agent et l'employeur. Celui-ci dispose d'un délai de deux mois pour notifier sa réponse à la demande faite par l'agent.

<b>ATTENTION</b> : le défaut de notification de réponse au terme de ce délai vaut accord écrit.
---

Les formations au titre du DIF ne peuvent pas être prises en charge par le rectorat.  
**Aucune subvention** ne sera donc versée à ce titre à l'EPLÉ Employeur.

Selon le cas, l'EPLÉ employeur doit traiter les demandes de DIF comme indiqué ci-dessous :

Cas n°1 :

Un AED au cours de son contrat demande à bénéficier du DIF et suit sa formation sur son temps de travail :

- aucune incidence sur sa rémunération,
- le coût de la formation est à la charge de l'intéressé

Cas n°2 :

Un AED en cours de contrat suit la formation en dehors de son temps de travail :

- il bénéficie alors d'une allocation égale à 50% de son traitement indiciaire net annuel/1607hres
- le coût de la formation est à la charge de l'intéressé

Pour permettre le suivi des DIF accordés, c'est l'EPLÉ mutualisateur qui procédera :

- au paiement de la rémunération dans le cas n°1,
- au paiement de l'allocation dans le cas n°2,

Dans les 2 cas, les dépenses sont couvertes par le rectorat, par subvention aux mutualisateurs sur le programme 230.

Cas n°3 :

Un AED dont le contrat s'achève ou est terminé.

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'Etat 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.