

Université
de Bretagne-Sud

DÉLIBÉRATION
du Conseil d'Administration de l'Université de Bretagne Sud

SÉANCE du 22 NOVEMBRE 2013

Délibération n° 96-2013

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité le dispositif du droit individuel à la formation pour les enseignants et les enseignants-chercheurs.

Membres en exercice : 27 membres

Voies : 18

Pour : 18

Contre :

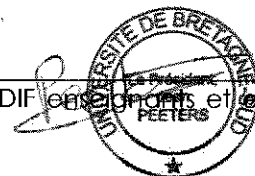
Abstention :

Délibération adoptée.

Visa du Président

Jean PEETERS

Document(s) en annexe au présent extrait : réglementation « DIF enseignants et enseignants chercheurs »



Extrait transmis au Recteur, Chancelier des Universités le : 03 décembre 2013

Document mis en ligne le : 03 décembre 2013

DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

1. RAPPELS

1.1. Références réglementaires:

Décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 (Chapitre III- art. 10 à 14) _ Titulaires

Décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007 (article 4) _ Contractuels

1.2. Principes généraux:

Le DIF est une transposition du droit individuel à la formation créé dans le secteur privé par la loi du 4 mai 2004.

Le DIF est un droit à la formation il permet à chaque agent d'acquérir un capital de temps de formation (les dispositions du DIF s'appliquent de façon identique pour les titulaires et les contractuels) :

20 h / an sur la base d'un temps plein (calculé au prorata de la quotité de travail pour les temps partiels).

Les droits non utilisés sont capitalisables pendant 6 ans jusqu'à un plafond de 120 heures.

Ce capital peut être utilisé à l'initiative de l'agent avec l'accord de l'administration sur le choix de l'action de formation.

L'initiative de la demande de DIF revient donc au personnel qui choisit alors la nature de la formation mais également les modalités de sa réalisation.

Toutefois, le choix définitif de la formation est arrêté par accord écrit entre l'agent et l'administration.

L'administration dispose d'un délai de 2 mois pour notifier sa réponse (...) Le défaut de notification au terme de ce délai vaut accord écrit.

En cas de refus, l'avis défavorable doit être notifié par écrit et être circonstancié ; lorsque, pendant 2 ans, l'administration s'est opposée aux demandes présentées à ce titre par un agent, celui-ci devient prioritaire pour l'obtention d'un congé de formation professionnelle.

1.3. Modalités de mobilisation :

Le DIF ne peut pas être mobilisé pour des actions de formation relevant de l'adaptation à l'emploi.

Il peut être utilisé pour les actions suivantes :

- adaptation à l'évolution prévisible des métiers,
- développement ou acquisition de nouvelles qualifications, dès lors que ces actions sont inscrites au plan annuel de formation.

Il peut également être mobilisé pour :

- la formation de préparation aux examens, concours et autres procédures de promotion interne,
- la réalisation de bilans de compétences,
- la Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE).

2. Application à l'UBS

2.1. Périmètre

La mobilisation du DIF peut porter sur :

- les demandes pour bilan de compétences et VAE,
- les actions de formation relatives à l'acquisition de compétences transverses (management, communication, bureautique, développement personnel, etc.).

Les formations visant à l'approfondissement des connaissances et compétences disciplinaires en sont donc exclues et relèvent d'autres dispositifs (activités de recherche, CRCT, crédit temps).

2.2. Fonctionnement

2.2.1. Cadrage

Le nombre et le montant total des DIF pouvant être accordés s'inscrit dans une enveloppe votée par l'Université pour l'année civile.

2.2.2. Calendrier

La validation du DIF doit intervenir au plus tard le 1^{er} octobre de l'année N pour mise en œuvre sur l'année N+1.

Nota : Pour l'année 2014, la demande devra parvenir à la DRH au plus tard le 30 novembre 2013.

2.2.3. Modalités de mise en œuvre

L'enseignant ou l'enseignant-chercheur adresse une demande écrite au directeur de sa composante, qui émet un avis dans un délai d'un mois (cf. formulaire en annexe 1) et transmet le document au Président de l'UBS sous couvert de la DRH.

Avant tout avis, il est de la responsabilité du directeur de la composante concernée de s'informer au préalable auprès de la DRH afin de s'assurer de la disponibilité des crédits nécessaires. Le non-respect de cette procédure conduira la composante à supporter le coût de la formation et des frais connexes. Le Président dispose alors d'un délai d'un mois pour notifier sa décision à l'intéressé, le défaut de notification au terme de ce délai valant accord écrit. (cf. formulaire en annexe 2).

Les formations suivies au titre du DIF donneront lieu à une diminution potentielle d'enseignement de ;

- 2,5 HETD par année de droits acquis, avec un maximum de 15 HETD pour un enseignant-chercheur,

- 5 HETD par année de droits acquis, avec un maximum de 30 HETD pour un enseignant.

Méthode de calcul :

	Durée légale du travail	Service d'enseignement	Diminution annuelle potentielle d'enseignement
Enseignants	1607 heures/an	384 HETD soit 24% de 1607 heures	20 heures x 24% = 4,80 HETD
Enseignants-chercheurs	1607 heures/an	192 HETD soit 12% de 1607 heures	20 heures x 12% = 2,40 HETD

Tout fonctionnaire bénéficie 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 le DIF n'a jamais été mobilisé, un enseignant-chercheur cumule donc actuellement 15 HETD et un enseignant 30 HETD.

Nota : les droits à DIF acquis au sein de l'UBS et non consommés restent invocables devant toute personne morale de droit public auprès de laquelle l'enseignant viendrait à être affecté.

PROJET

