

RAPPORT SUR LA MISE EN ŒUVRE DU DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF 2011)



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

SOMMAIRE

LA LOI DU 19 FÉVRIER 2007 ET LE DÉCRET DU 26 DÉCEMBRE 2007	3
I. Le DIF dans la fonction publique territoriale	3
II. Le DIF et le CNFPT	3
III. Les conventions DIF et le CNFPT	4
LES CONVENTIONS DIF TRANSMISES AU CNFPT EN 2011	5
I. Les collectivités et établissements territoriaux employeurs ayant signé des conventions DIF	5
II. Les agents ayant signé une convention DIF avec leur employeur	7
III. Les actions de formation	10
IV. Les organismes de formation	11
ANNEXE I	12
Convention type proposée par le CNFPT	12
ANNEXE II	14
Cadres d'emplois des agents ayant signé une convention DIF en 2011	14

LA LOI DU 19 FÉVRIER 2007 ET LE DÉCRET DU 26 DÉCEMBRE 2007

La loi du 19 février 2007 crée un droit individuel à la formation professionnelle (DIF) et confie au CNFPT une mission d'observation et de bilan de l'exercice du DIF. Ce bilan doit être présenté annuellement au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

Le décret du 26 décembre 2007 prévoit un accord agent-employeur territorial sur la mise en œuvre du DIF au moyen d'une convention écrite dont copie est transmise au CNFPT.

I. LE DIF DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Les caractéristiques du DIF dans la fonction publique territoriale sont les mêmes que dans les branches professionnelles du secteur privé ou dans les autres fonctions publiques.

Dans la fonction publique territoriale, les actions accessibles au DIF peuvent recouvrir les actions de perfectionnement et celles de préparation aux concours et examens professionnels. Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue sont également accessibles par le DIF.

Dans les autres fonctions publiques, les actions d'accompagnement des démarches de VAE ou de bilan de compétences sont aussi formellement accessibles par le DIF. Ce n'est pas explicite dans la loi relative à la fonction publique territoriale, mais, au vu de la définition de la formation professionnelle du décret du 26 décembre 2007, cette extension du champ du DIF devrait être possible.

LES PRINCIPES

Tout agent bénéficie chaque année d'un droit individuel de 20 heures de formation, cumulables sur 6 ans dans la limite de 120 heures. La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative de l'agent en accord avec l'employeur.

Après avis du CTP, la collectivité employeur détermine si le DIF peut s'exercer en tout ou en partie pendant le temps de travail. Lorsque les actions de formation relatives au DIF sont réalisées en dehors du temps de travail, l'autorité territoriale verse à l'agent une allocation de formation correspondant à 50 % du traitement horaire.

LE CALENDRIER

L'utilisation du DIF est possible à partir du 21 février 2008, avec un premier crédit de 20 heures.

LES PUBLICS CONCERNÉS

Le DIF concerne tous les agents territoriaux titulaires et non titulaires occupant un emploi permanent. Si l'agent est à temps partiel, le droit est calculé au prorata du temps de travail.

II. LE DIF ET LE CNFPT

Conformément à la loi du 19 février 2007, le CNFPT peut développer trois rôles différents en relation avec la mise en œuvre du DIF dans les collectivités :

- a) développer une réponse formation ;
- b) être un recours en cas de refus pendant deux années consécutives ;
- c) observer la mise en œuvre du DIF.

LE DIF ET LA RÉPONSE FORMATION

Le CNFPT n'a pas le monopole des actions de formation sélectionnées. La collectivité et l'agent peuvent aussi choisir de réaliser la formation en interne ou encore de faire appel à d'autres organismes de formation.

Le CNFPT, par ses orientations stratégiques adoptées en juin 2007 :

- s'est engagé dans une communication sur l'ensemble de la réforme de 2007 et sur le DIF auprès des collectivités ;
- propose des accompagnements, à la demande des collectivités, pour les aider à repenser leurs démarches d'élaboration du plan de formation en intégrant la nouveauté du DIF.

LE CNFPT « RECOURS »

Pour le secteur privé, lorsque l'employeur refuse de valider des demandes de DIF, le code du travail dirige ces demandes de DIF vers les FONGECIF, organismes paritaires de gestion des demandes de formation personnelle. Cet organisme n'existe

pas dans la fonction publique territoriale, ce qui peut expliquer pourquoi le législateur a redirigé ces demandes vers le CNFPT, confiant de fait à ce dernier un nouveau rôle.

« En cas de désaccord pendant deux années successives, l'agent bénéficie d'une priorité d'accès aux actions de formation équivalentes organisées par le CNFPT ». Le CNFPT doit donc s'attendre à recevoir des demandes de ce type et à y répondre dans le cadre de son offre de formation.

LE CNFPT ET L'OBSERVATION

La loi du 19 février 2007 demande au CNFPT de réaliser un bilan annuel quantitatif et qualitatif de la mise en œuvre du

DIF. Ce rapport est présenté au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

Le décret du 26 décembre 2007 a ajouté la nécessité de formaliser l'accord agent/employeur territorial par une convention écrite et de transmettre une copie de cette convention au CNFPT. Cette obligation poursuit un double objectif :

- fournir une preuve, une traçabilité de la demande DIF, notamment dans une perspective de comptabilisation des jours DIF et des éventuels refus ;
- alimenter le bilan annuel sur la mise en œuvre du DIF.

III. LES CONVENTIONS DIF ET LE CNFPT

Suite à l'avis délibératif n°2008/345 du Conseil national d'orientation, du 2 avril 2008, et à la délibération n°2008/46 du Conseil d'administration, du 23 avril 2008, le CNFPT :

- propose aux employeurs territoriaux un modèle de convention type (présentée en annexe I) ;
- ajoute au programme de travail de l'observatoire de la FPT, avec l'accord du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, le bilan annuel de mise en œuvre du DIF.

Les collectivités ne sont en aucun cas formellement obligées de reprendre le modèle de convention proposé, toutefois beaucoup d'entre elles attendaient cette initiative du CNFPT.

Le troisième bilan présenté ci-dessous concerne la mise en œuvre du DIF pour l'année 2011.

LES CONVENTIONS DIF TRANSMISES AU CNFPT EN 2011

Se rapportant à la période du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2011, **12 086 conventions DIF** ont été transmises au CNFPT par les collectivités et établissements publics territoriaux. Elles ont fait l'objet d'une saisie au cours du second semestre 2013.

Pour mémoire :

- le premier bilan de la mise en œuvre du DIF pour les années 2008 et 2009 portait sur 9 939 conventions transmises au CNFPT ;
- le deuxième bilan concernait l'année 2010 et portait sur 13 140 conventions transmises au CNFPT.

I. LES COLLECTIVITÉS ET ÉTABLISSEMENTS TERRITORIAUX EMPLOYEURS AYANT SIGNÉ DES CONVENTIONS DIF

TYPE DE COLLECTIVITÉS	CONVENTIONS 2011		RAPPEL 2010	RAPPEL 2008 / 2009
	NOMBRE	%	%	%
Régions	638	5,3	3,8	4,1
Départements	2 344	19,4	24,8	18,7
Communes	6 199	51,3	47,3	56,4
EPCI	1 312	10,8	9,8	9,4
Syndicats intercommunaux	448	3,7	3,8	3,5
SDIS	362	3,0	1,7	2,5
CCAS et CIAS	544	4,5	6,1	3,6
Autres (CDG, CNFPT, Caisses des écoles...)	239	2,0	2,7	1,7
Total	12 086	100,0	100,0	100,0

En 2011, un peu plus de la moitié des conventions DIF ont été signées par des employeurs communaux (51,3%). La distribution des employeurs ayant signé des conventions DIF en 2011 est comparable à celle des années précédentes : les communes arrivent en tête, suivies des départements et des EPCI.

Le tableau suivant permet de comparer la répartition des collectivités ayant signé des conventions DIF à la structure de l'emploi territorial (en équivalent temps complet ETC) par type d'employeur.

TYPE DE COLLECTIVITÉS	CONVENTIONS 2011		EFFECTIFS ETC (*)	
	NOMBRE	%	EFFECTIFS ETP	%
Régions	638	5,3	73 543	4,7
Départements	2 344	19,4	261 064	16,8
Communes	6 199	51,3	844 579	54,4
EPCI	1 312	10,8	158 531	10,2
Syndicats intercommunaux	448	3,7	52 167	3,4
SDIS	362	3,0	48 698	3,1
CCAS et CIAS	544	4,5	92 435	6,0
Autres (CDG, CNFPT, Caisses des écoles...)	239	2,0	21 589	1,4
Total	12 086	100,0	1 552 606	100,0

(*) Source : INSEE, SIASP, observatoire du CNFPT effectifs au 31/12/2011

TYPE DE COLLECTIVITÉS	COLLECTIVITÉS 2011		RAPPEL 2010		RAPPEL 2008 / 2009	
	NOMBRE	%	NOMBRE	%	NOMBRE	%
Régions	13	0,8	16	1,1	10	0,9
Départements	55	3,6	48	3,2	37	3,3
Communes	952	61,9	961	64,5	771	68,1
EPCI	220	14,3	201	13,5	118	10,4
Syndicats intercommunaux	94	6,1	119	8,0	74	6,5
SDIS	21	1,4	19	1,3	8	0,7
CCAS et CIAS	135	8,8	80	5,4	75	6,6
Autres (CDG, CNFPT, Caisses des écoles...)	47	3,1	46	3,1	39	3,4
Total	1 537	100,0	1 490	100,0	1 132	100,0

Au regard des précédents rapports, on observe qu'en 2011 les collectivités ont été légèrement plus nombreuses à contractualiser des conventions DIF avec leurs agents. Cette augmentation régulière concerne notamment les départements, les EPCI, les SDIS et les CCAS. À l'inverse, les communes contractualisent moins.

- On observe également la même concentration des conventions DIF sur quelques employeurs, car 8 collectivités ont signé à elles seules 2 421 conventions, soit 20% du total des

DIF. Il s'agit de trois départements, de trois communes d'une région et d'un SDIS.

- Enfin, sur les 12 086 conventions DIF transmises par les collectivités, **10 font suite à des refus précédents** ouvrant droit à une priorité d'inscription pour les agents. Ces refus émanent de 9 collectivités différentes (6 communes, 2 EPCI et un département). Pour mémoire, les rapports précédents signalaient **6 refus** (6 collectivités différentes) **en 2010** et **27 refus** (22 collectivités différentes) **en 2008 / 2009**.

II. LES AGENTS AYANT SIGNÉ UNE CONVENTION DIF AVEC LEUR EMPLOYEUR

LE GENRE DES AGENTS

Au cours de l'année 2011, 8 735 agents ont fait valoir leur DIF. 63% des conventions signées concernent des femmes et 37% des hommes. Cette distribution est très proche de celle constatée dans les rapports précédents.

GENRE DES AGENTS	CONVENTIONS 2011		RAPPEL 2010		RAPPEL 2008 / 2009	
	NOMBRE	%		%		%
Femmes	7 637	63,2		66,1		65,9
Hommes	4 432	36,7		33,7		33,3
Non renseigné	17	0,1		0,2		0,8
Total	12 086	100,0		100,0		100,0

GENRE DES AGENTS	EFFECTIFS AGENTS 2011		RAPPEL 2010		RAPPEL 2008 / 2009	
	EFFECTIFS	%	EFFECTIFS	%	EFFECTIFS	%
Femmes	5 397	61,8	7 038	64,9	4 749	63,6
Hommes	3 321	38,0	3 796	35,0	2 654	35,5
Non renseigné	17	0,2	15	0,1	69	0,9
Total	8 735	100,0	10 849	100,0	7 472	100,0

L'ÂGE DES AGENTS

Pour 1 513 conventions DIF (soit 12,5% du total), le document transmis au CNFPT ne mentionne pas la date de naissance de l'agent. On observe que la classe d'âge de 40 à 49 ans, la plus nombreuse dans la FPT, est également celle qui a le plus fait valoir son nouveau droit à la formation. À l'inverse, les agents des classes d'âge les plus jeunes (moins de 29 ans) ont moins utilisé leur DIF.

ÂGE DES AGENTS	CONVENTIONS 2011		RAPPEL 2010		RAPPEL 2008 / 2009	
	NOMBRE	%		%		%
Inférieur ou égal à 29 ans	910	8,6		9,6		8,2
De 30 à 39 ans	3 154	29,8		30,3		30,7
De 40 à 49 ans	4 063	38,4		38,1		36,6
Supérieur ou égal à 50 ans	2 446	23,2		22,0		24,5
Total	10 573	100,0		100,0		100,0

LE STATUT DES AGENTS

Pour 2 610 conventions DIF (soit 21,6% du total), la situation statutaire des agents n'est pas mentionnée. Pour les 9 476 conventions DIF renseignées, la distribution par catégorie hiérarchique est la suivante :

CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE	CONVENTIONS 2011		RAPPEL 2010		RAPPEL 2008 / 2009	
	NOMBRE	%		%		%
Catégorie A	1 147	12,1		11,2		11,2
Catégorie B	1 848	19,5		20,1		19,1
Catégorie C	6 481	68,4		68,7		69,7
Total	9 476	100,0		100,0		100,0

La distribution des conventions DIF selon la catégorie hiérarchique des agents ayant fait valoir leur DIF montre, comme dans les rapports précédents, une légère surreprésentation des agents des catégories A et B par rapport à leur poids dans la structure des emplois territoriaux.

FILIÈRES STATUTAIRES	CONVENTIONS 2011		RAPPEL 2010	RAPPEL 2008/2009
	NOMBRE	%	%	%
Filière Administrative	3 372	35,6	39,5	43,5
Filière Technique	3 995	42,2	37,8	35,5
Filière Culturelle	373	3,9	3,5	3,3
Filières Sociale, Médico-technique et Médico-sociale	1 125	11,9	14,2	11,2
Filière Sportive	127	1,3	0,7	0,8
Filière Animation	386	4,1	3,3	3,4
Filière Police Municipale	38	0,4	0,6	0,8
Filière Sapeurs-Pompiers	60	0,6	0,3	1,5
Total	9 476	100,0	100,0	100,0

Les agents de toutes les filières statutaires ont conventionné avec leurs employeurs. En 2011, le rééquilibrage entre la filière administrative et la filière technique constaté en 2010, se confirme.

La distribution par cadres d'emplois (présentée en annexe II) montre que la moitié des conventions DIF a été signée par des agents ayant deux cadres d'emplois de référence : les adjoints administratifs et les adjoints techniques.

LE NIVEAU D'ÉTUDE DES AGENTS

Pour 5 217 conventions DIF (soit 43,2%), il n'est pas fait mention du niveau d'étude ou du diplôme détenu par les agents. En prenant pour référence la nomenclature de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP), la distribution par niveau d'étude des agents bénéficiant des 6 869 conventions DIF renseignées est la suivante :

Comme pour les périodes précédentes, on observe qu'en 2011, près de 60% des conventions DIF ont été signées avec des agents ayant les niveaux de diplômes 4 et 5. Cette observation croise le constat précédent sur les principaux cadres d'emplois de catégorie C.

NOMENCLATURE CNCP	CONVENTIONS 2011		RAPPEL 2010	RAPPEL 2008/2009
	NOMBRE	%	%	%
Sans diplôme	13	0,2	0,1	0,1
Niveau V (CAP/ BEP ou équivalent)	2 492	36,2	40,2	35,9
Niveau IV (Bac ou équivalent)	1 486	21,6	19,9	24,4
Niveau III (Bac + 2 ou équivalent)	1 287	18,7	18,4	19,0
Niveau II (Bac + 3 ou 4 ou équivalent)	851	12,4	11,0	10,7
Niveau I (Bac + 5 et plus ou équivalent)	740	10,8	10,4	9,8
Total	6 869	100,0	100,0	100,0

LE SERVICE D'AFFECTATION DES AGENTS

En 2011, pour 2 729 conventions DIF (soit 22,6%), l'information sur le service d'affectation de l'agent n'existe pas ou n'est pas exploitable.

À la surreprésentation de la filière administrative correspond logiquement celle des services d'affectation des agents ayant signé une convention DIF. Ainsi le domaine du pilotage et de la gestion des ressources rassemble 23% des conventions alors que ces

services d'affectation ne représentent que 13% de l'emploi des collectivités. Parallèlement les agents affectés dans les services techniques et ceux délivrant des prestations à la population, notamment ceux du secteur enfance, jeunesse et éducation, sont sous représentés par rapport à leur poids réels dans les collectivités. Toutefois, on observe une tendance à un rééquilibrage du nombre de conventions DIF signées par des agents avec une diminution régulière du domaine de la gestion des ressources au profit des domaines des interventions techniques et des services à la population.

SERVICES D'AFFECTATION / DOMAINES	CONVENTIONS 2011		RAPPEL 2010	RAPPEL 2008 / 2009
	NOMBRE	% TOTAL	% TOTAL	% TOTAL
Direction générale / cabinet	250	2,7	2,7	2,8
Administration générale / juridique	846	9,0	12,1	10,2
Finances / comptabilité	337	3,6	2,9	5,0
Ressources humaines	529	5,7	6,0	6,1
Système d'information / informatique	107	1,1	0,8	1,5
Communication	120	1,3	1,3	1,4
Domaine Pilotage et gestion des ressources	2 189	23,4	25,8	27,1
Urbanisme / aménagement	179	1,9	1,3	2,5
Transports / déplacements	50	0,5	0,5	-
Logement / habitat	43	0,5	0,6	0,7
Environnement	150	1,6	1,3	0,8
Développement local / action économique / tourisme	121	1,3	1,1	1,1
Europe / international	12	0,1	0,2	0,3
Emploi / insertion / formation professionnelle	85	0,9	0,9	-
Domaine Aménagement et développement du territoire	640	6,8	5,9	5,4
Services techniques	1 033	11,0	8,6	10,1
Bâtiments / patrimoine bâti	182	1,9	3,1	2,5
Voirie / infrastructures / réseaux	329	3,5	3,9	2,7
Eau / assainissement	141	1,5	1,3	1,1
Propreté / collecte / gestion des déchets	223	2,4	1,9	1,7
Espaces verts / paysage	296	3,2	3,3	4,4
Domaine Interventions techniques	2 204	23,6	22,1	22,5
Éducation / enfance / jeunesse	1 964	21,0	17,0	14,8
Social	695	7,4	11,3	10,5
Santé	162	1,7	2,2	2,4
Laboratoires	9	0,1	0,2	0,3
Restauration collective	268	2,9	2,6	1,9
Culture	570	6,1	6,9	5,4
Sport	270	2,9	2,5	2,9
Population / État civil	181	1,9	1,7	2,1
Domaine Services à la population	4 119	44,0	44,2	40,4
Police / sécurité	94	1,0	1,6	2,6
Pompiers et secours	111	1,2	0,3	2,0
Domaine Sécurité	205	2,2	1,9	4,6
Total Domaines	9 357	100,0	100,0	100,0

III. LES ACTIONS DE FORMATION

Dans les 12 086 conventions DIF analysées pour l'année 2011, la variable « action de formation » n'a pu être exploitée pour 84 d'entre elles (illisibles ou codées). Les résultats présentés concernent les 12 002 conventions restantes.

Les formations de préparation aux concours et examens professionnels représentent à elles seules un tiers des conven-

tions DIF. Au regard des précédents rapports, on observe une augmentation régulière et significative des DIF consacrés aux préparations aux concours et examens professionnels.

Le domaine de formation le plus représenté reste néanmoins le pilotage, le management et la gestion des ressources (près d'un quart des conventions DIF) avec un domaine de formation particulièrement important : l'informatique et la bureautique.

ACTIONS DE FORMATIONS / DOMAINES DE FORMATION	CONVENTIONS 2011			RAPPEL 2010	RAPPEL 2008/2009
	NOMBRE	% DOMAINE	% TOTAL	% TOTAL	% TOTAL
Gestion administrative	373	12,5	3,1	2,3	2,4
Accueil	138	4,6	1,1	1,5	2,2
Finances publiques et comptabilité	206	6,9	1,7	2,3	3,4
Ressources humaines	363	12,2	3,0	3,6	5,7
Juridique	152	5,1	1,3	1,2	2,8
Marchés publics	214	7,2	1,8	1,9	2,2
Management et encadrement	291	9,8	2,4	1,5	1,7
Communication	98	3,3	0,8	1,0	1,7
Informatique et bureautique	1 146	38,4	9,5	8,4	8,0
Pilotage, management et gestion des ressources	2 981	100,0	24,8	23,6	30,1
Éducation/enfance/jeunesse	428	33,8	3,6	5,2	5,2
Social	182	14,4	1,5	1,9	2,3
Personnes âgées	115	9,1	1,0	1,6	1,3
Santé	92	7,3	0,8	1,3	0,9
Restauration collective	142	11,2	1,2	2,1	2,0
Culture	199	15,7	1,7	2,0	2,4
Sport	75	5,9	0,6	0,4	0,7
État civil	33	2,6	0,3	0,7	1,1
Services à la population	1 266	100,0	10,5	15,2	15,7
Bâtiments/patrimoine bâti	75	9,9	0,6	1,3	0,6
Voirie/infrastructures/réseaux	161	21,3	1,3	0,9	1,0
Espaces verts/paysage	204	27,0	1,7	1,9	2,8
Services techniques (autre)	231	30,6	1,9	1,6	3,1
Entretien	42	5,6	0,3	0,7	1,0
Urbanisme et aménagement	42	5,6	0,3	0,7	0,8
Interventions techniques	755	100,0	6,3	7,1	9,2
Gestes et postures	405	53,9	3,4	3,4	2,6
Habilitations, agréments, permis	250	33,3	2,1	0,8	0,9
Sécurité	77	10,3	0,6	1,2	0,6
Formation sapeurs-pompiers	19	2,5	0,2	0,2	1,9
Formations réglementaires	751	100,0	6,3	5,7	6,0
Langue française et étrangère	304	21,1	2,5	1,7	2,4
Handicap	61	4,2	0,5	0,6	0,7
Diplômes	43	3,0	0,4	0,5	0,4
VAE	54	3,7	0,4	0,6	0,3
Autre	981	68,0	8,2	7,4	6,7
Autres formations	1 443	100,0	12,0	10,8	10,5
Développement et efficacité personnelle	293		2,4	3,8	5,3
Préparation aux concours et examens professionnels	4 513		37,6	33,8	23,2
Total	12 002		100,0	100,0	100,0

Pour 1 161 conventions DIF sur les 12 086 (soit 10,6%), l'information sur la durée de la formation n'est pas exploitable.

DURÉE DES ACTIONS DE FORMATION	CONVENTIONS 2011		RAPPEL 2010	RAPPEL 2008/2009
	NOMBRE	%	%	%
De 1 à 6 heures, soit un jour et moins	2 124	19,5	14,5	10,5
De 7 à 12 heures, soit de un à 2 jours	1 901	17,4	19,1	17,7
De 13 à 18 heures, soit de 2 à 3 jours	1 884	17,2	19,2	22,7
De 18 à 24 heures, soit de 3 à 4 jours	1 148	10,5	10,6	18,3
De 25 à 30 heures, soit de 4 à 5 jours	479	4,4	6,6	5,4
Plus de 31 heures, soit plus de 5 jours	3 389	31,0	30,0	25,4
Total	10 925	100,0	100,0	100,0

En 2011, 31% des conventions DIF concernent des formations relativement longues puisqu'elles sont supérieures à 31 heures, soit plus d'une semaine. Ce constat est à mettre en relation avec l'augmentation significative des formations de préparation aux concours et examens professionnels.

À l'inverse, on observe que les conventions DIF signées pour des formations de courte durée (inférieures ou égales à deux jours) ont un poids de plus en plus important. Elles représentaient 28,3% du total en 2008/2009, elles représentent près de 39% du total en 2011.

IV. LES ORGANISMES DE FORMATION

Pour 1 169 conventions DIF (soit 9,7%), l'information sur l'organisme de formation n'est pas présente dans la convention. Les résultats présentés portent sur 10 917 conventions.

ORGANISME DE FORMATION	CONVENTIONS 2011		RAPPEL 2010	RAPPEL 2008/2009
	NOMBRE	%	%	%
CNFPT	7 545	69,1	74,2	65,1
Autres prestataires	2 235	20,5	18,4	22,0
Interne à la collectivité	1 068	9,8	6,3	12,1
Autres collectivités	69	0,6	1,1	0,8
Total	10 917	100,0	100,0	100,0

Le CNFPT constitue l'acteur principal de la mise en œuvre du DIF, car il est sollicité dans plus des deux tiers des cas pour réaliser les actions de formation. Viennent ensuite d'autres prestataires (20%) privés ou publics situés généralement en proximité de la collectivité. Dans 10% des cas il s'agit d'un stage qui se déroule en interne à la collectivité. De façon plus marginale (1%), il s'agit d'un stage de découverte dans une autre collectivité.

ANNEXE I

CONVENTION TYPE PROPOSÉE PAR LE CNFPT

DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

CONVENTION TYPE ENTRE L'AGENT TERRITORIAL ET SON EMPLOYEUR
Application de l'article 3 de la loi du 19/02/07 et des articles 36 et 37 du décret du 26/12/07

MODALITÉS DE RETOUR AU CNFPT

L'original reste à disposition de l'agent et de l'employeur. La collectivité ou établissement public territorial adresse par courrier une copie de cette convention :

AU SIÈGE DU CNFPT :
« Recueil des copies de conventions DIF »
CNFPT 80 rue de Reully - 75578 Paris cedex 12

L'AGENT

Madame Monsieur

Nom : _____

Nom de naissance : _____

Prénom : _____

Adresse : _____

Date et lieu de naissance : _____

Service : _____

Poste ou métier : _____

Situation statutaire : agent titulaire agent non titulaire

Grade (ou grade de référence si non titulaire) : _____

Titre ou diplôme le plus élevé : _____

COLLECTIVITÉ

Collectivité de : _____

Adresse : _____

Code postal : _____

SIRET : _____



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

L'ACTION DE FORMATION

Intitulé de l'action : _____

Durée en heures : _____

Date de réalisation prévue : _____

Catégorie de formation dont fait partie l'action (cochez la case correspondante) :

Préparation aux concours et examens professionnels

Formation de perfectionnement

Autre, précisez : _____

L'ORGANISME DE FORMATION

(Cochez la case correspondante)

CNFPT (délégation régionale, INSET, INET) :

Autre organisme de formation :

Lequel : _____

Adresse : _____

Formation en interne, avec les moyens de la collectivité : _____

CARACTÉRISTIQUES DU DIF UTILISÉ POUR CETTE ACTION

Nombre d'heures capitalisées par l'agent avant l'action : _____ heures

Nombre d'heures « DIF » mobilisées pour l'action : _____ heures

Le cas échéant, nombre d'heures demandées par anticipation du droit : _____ heures

Le cas échéant, nombre d'heures devant être réalisées

et indemnisées hors temps de travail : _____ heures

La demande actuelle d'utilisation du DIF (cochez la case correspondante) :

est la première

fait suite à un premier refus

PAR LA PRÉSENTE, L'AGENT ET L'AUTORITÉ TERRITORIALE CONFIRMENT LEUR ACCORD SUR LE CHOIX ET LES MODALITÉS DE L'ACTION DE FORMATION CI-DESSUS MENTIONNÉE.

**Le représentant de la collectivité
autorisé à signer la présente convention :**

Date : _____

Nom : _____

Prénom : _____

Signature

L'agent territorial :

Date : _____

Nom : _____

Prénom : _____

Signature

ANNEXE II

CADRES D'EMPLOIS DES AGENTS AYANT SIGNÉ UNE CONVENTION DIF EN 2011

CADRES D'EMPLOIS / FILIÈRES	CONVENTIONS DIF 2011		DIF 2010	DIF 2008 / 2009
	NOMBRE	%	%	%
Adjoint administratifs territoriaux	1 928	20,3	24,2	28,2
Rédacteurs territoriaux	787	8,3	9,2	8,8
Secrétaires de mairie	7	0,1	0,3	0,6
Attachés territoriaux	643	6,8	5,7	5,7
Administrateurs territoriaux	7	0,1	0,1	0,1
Filière Administrative	3 372	35,6	39,5	43,5
Adjoint techniques territoriaux	2 874	30,3	27,7	25,0
Adjoint technique territoriaux des établissements d'enseignement	76	0,8	1,4	0,5
Agents de maîtrise territoriaux	466	4,9	3,2	4,1
Contrôleurs territoriaux	27	0,3	0,9	1,0
Techniciens supérieurs territoriaux	343	3,6	2,7	3,1
Ingénieurs territoriaux	209	2,2	1,9	1,9
Filière Technique	3 995	42,2	37,9	35,5
Adjoint territoriaux du patrimoine	169	1,8	1,7	1,3
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	37	0,4	0,4	0,4
Assistants qualifiés de conservation du patrimoine et des bibliothèques	30	0,3	0,4	0,3
Assistants territoriaux d'enseignement artistique	35	0,4	0,3	0,2
Assistants territoriaux spécialisés d'enseignement artistique	30	0,3	0,1	0,3
Attachés territoriaux de conservation du patrimoine	11	0,1	0,1	0,2
Bibliothécaires territoriaux	20	0,2	0,3	0,1
Professeurs territoriaux d'enseignement artistique	15	0,2	0,1	0,3
Directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique	12	0,1	0,1	0,1
Conservateurs territoriaux de bibliothèque	10	0,1	0,0	0,0
Conservateurs territoriaux du patrimoine	4	0,0	0,0	0,0
Filière Culturelle	373	3,9	3,5	3,3
Agents sociaux territoriaux	189	2,0	2,4	1,2
Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles	225	2,4	2,2	1,9
Assistants territoriaux médico-techniques	14	0,1	0,1	0,1
Assistants territoriaux socio-éducatifs	190	2,0	2,5	1,6
Auxiliaires de puériculture territoriaux	144	1,5	1,6	2,1
Auxiliaires de soins territoriaux	68	0,7	1,2	0,8
Cadres territoriaux de santé	9	0,1	0,1	0,1
Conseillers territoriaux socio-éducatifs	14	0,1	0,2	0,1
Éducateurs territoriaux de jeunes enfants	91	1,0	1,1	1,0
Infirmiers territoriaux	38	0,4	0,5	0,5
Moniteurs éducateurs territoriaux	1	0,0	0,0	0,0

CADRES D'EMPLOIS / FILIÈRES	CONVENTIONS DIF 2011		DIF 2010	DIF 2008 / 2009
	NOMBRE	%	%	%
Puéricultrices	74	0,8	0,8	0,7
Rééducateurs territoriaux	7	0,1	0,1	0,1
Sages-femmes territoriales	7	0,1	0,2	0,3
Médecins territoriaux	29	0,3	0,7	0,2
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens territoriaux	0	0,0	0,0	0,0
Filières Sociale, Médico-technique et Médico-sociale	1 125	11,9	14,2	11,2
Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives	6	0,1	0,1	0,0
Éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives	113	1,2	0,6	0,6
Conseillers territoriaux des activités physiques et sportives	8	0,1	0,0	0,1
Filière Sportive	127	1,3	0,7	0,8
Adjoints territoriaux d'animation	308	3,3	2,2	2,7
Animateurs territoriaux	78	0,8	1,1	0,7
Filière Animation	386	4,1	3,3	3,4
Agents de police municipale	17	0,2	0,3	0,4
Gardes champêtres	3	0,0	0,0	0,1
Chefs de service de police municipale	16	0,2	0,2	0,3
Directeurs de police municipale	2	0,0	0,0	0,0
Filière Police municipale	38	0,4	0,6	0,8
Sapeurs-pompiers professionnels non officiers	8	0,1	0,2	1,2
Majors et lieutenants de SP	11	0,1	0,0	0,1
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels, colonels des SP	41	0,4	0,0	0,2
Filière Sapeurs-Pompiers	60	0,6	0,3	1,5
Total	9 476	100,0	100,0	100,0

CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DIRECTION DE L'OBSERVATION PROSPECTIVE DE L'EMPLOI, DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
80, RUE DE REUILLY - CS 41232 - 75578 PARIS CEDEX 12
TÉL. : 01 55 27 44 00 - TÉLÉCOPIE : 01 55 27 44 01
WWW.CNFPT.FR
