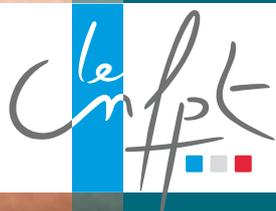


RAPPORT SUR LA MISE EN ŒUVRE DU DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)

au 31 décembre 2012



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 2012	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	
Convention type proposée par le CNFPT	12
ANNEXE II	
Cadres d'emplois des agents ayant signé une convention DIF en 2012	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. Même si cela n'est pas dit explicitement dans la loi relative à la fonction publique territoriale, 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, cumulable sur six 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 :

- développer une réponse formation ;
- être un recours en cas de refus pendant deux années consécutives ;
- 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, séance du 2 avril 2008, et à la délibération n°2008/46 du Conseil d'administration, séance 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 quatrième bilan présenté ci-dessous concerne la mise en œuvre du DIF pour l'année 2012.

LES CONVENTIONS DIF TRANSMISES AU CNFPT EN 2012

Durant la période du 1er janvier 2012 au 31 décembre 2012, 11 689 conventions DIF ont été transmises au CNFPT par les collectivités et établissements publics territoriaux. Elles ont fait l'objet d'une saisie par un prestataire extérieur au CNFPT au cours du premier semestre 2014.

Pour mémoire :

- le premier bilan de la mise en œuvre du DIF pour les années 2008 et 2009 portait sur les 9 939 conventions transmises au CNFPT ;
- le deuxième bilan concernait l'année 2010 et portait sur 13 140 conventions transmises au CNFPT ;
- le troisième bilan concernait l'année 2011 et portait sur 12 086 conventions transmises au CNFPT.

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

TYPE DE COLLECTIVITÉS	CONVENTIONS 2012		RAPPEL 2011	RAPPEL 2010	RAPPEL 2008/2009
	NOMBRE	%	%	%	%
Régions	878	7,5	5,3	3,8	4,1
Départements	2 748	23,5	19,4	24,8	18,7
Communes	5 076	43,4	51,3	47,3	56,4
EPCI	1 503	12,9	10,8	9,8	9,4
Syndicats intercommunaux	545	4,7	3,7	3,8	3,5
SDIS	363	3,1	3,0	1,7	2,5
CCAS et CIAS	418	3,6	4,5	6,1	3,6
Autres (CDG, CNFPT, Caisses des écoles...)	158	1,3	2,0	2,7	1,7
Total	11 689	100,0	100,0	100,0	100,0

En 2012, la distribution des employeurs ayant signé des conventions DIF est comparable à celle des années précédentes : les communes arrivent en tête, suivies des départements puis des EPCI. Toutefois, on observe une diminution significative du nombre de conventions signées par les employeurs communaux et, à l'inverse une croissance régulière de celles signées par les 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'employeurs.

TYPE DE COLLECTIVITÉS	CONVENTIONS 2012		EFFECTIFS ETC (*)	
	NOMBRE	%	EFFECTIFS ETC	%
Régions	878	7,5	73 543	4,7
Départements	2 748	23,5	261 064	16,8
Communes	5 076	43,4	844 579	54,4
EPCI	1 503	12,9	158 531	10,2
Syndicats intercommunaux	545	4,7	52 167	3,4
SDIS	363	3,1	48 698	3,1
CCAS et CIAS	418	3,6	92 435	6,0
Autres (CDG, CNFPT, Caisses des écoles...)	158	1,3	21 589	1,4
Total	11 689	100,0	1 552 606	100,0

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

TYPE DE COLLECTIVITÉS	CONVENTIONS 2012		RAPPEL 2011		RAPPEL 2010		RAPPEL 2008/2009	
	NOMBRE	%	NOMBRE	%	NOMBRE	%	NOMBRE	%
Régions	17	1,2	13	0,8	16	1,1	10	0,9
Départements	47	3,3	55	3,6	48	3,2	37	3,3
Communes	851	60,2	952	61,9	961	64,5	771	68,1
EPCI	240	17,0	220	14,3	201	13,5	118	10,4
Syndicats intercommunaux	95	6,7	94	6,1	119	8,0	74	6,5
SDIS	21	1,5	21	1,4	19	1,3	8	0,7
CCAS et CIAS	105	7,5	135	8,8	80	5,4	75	6,6
Autres (CDG, CNFPT, Caisses des écoles...)	37	2,6	47	3,1	46	3,1	39	3,4
Total	1 413	100,0	1 537	100,0	1 490	100,0	1 132	100,0

Par rapport aux rapports précédents, on observe qu'en 2012, les collectivités ont été moins nombreuses à contractualiser des conventions DIF avec leurs agents. C'est notamment le cas pour les communes et les départements. Les régions et les EPCI sont, eux, plus nombreux à contractualiser des conventions DIF avec leurs agents.

- On observe également la même concentration des conventions DIF sur quelques employeurs, car 7 collectivités ont signé à elles seules 2 450 conventions, soit 21 % du total des DIF. Il s'agit de cinq départements, d'une région et d'une commune.

- Enfin, sur les 11 689 conventions DIF transmises par les collectivités, **17 font suite à des refus précédents** ouvrant droit, pour les agents, à une priorité d'inscription dans l'offre de formation du CNFPT. Ces refus émanent de 14 collectivités différentes (9 communes, 3 départements, 1 EPCI et 1 OPH).

Pour mémoire les rapports précédents signalaient :

- 10 refus en 2011 (9 collectivités différentes) ;
- 6 refus en 2010 (6 collectivités différentes) ;
- 27 refus en 2008/2009 (22 collectivités différentes).

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

LE GENRE DES AGENTS

Au cours de l'année 2012, 9 944 agents ont fait valoir leur DIF. 64 % des conventions signées concernent des femmes et 36 % des hommes. Cette distribution est très proche de celles constatées dans les rapports précédents.

GENRE DES AGENTS	CONVENTIONS 2012		RAPPEL 2011	RAPPEL 2010	RAPPEL 2008/2009
	NOMBRE	%	%	%	%
Femmes	7 480	64,0	63,2	66,1	65,9
Hommes	4 194	35,9	36,7	33,7	33,3
Genre inconnu	15	0,1	0,1	0,2	0,8
Total	11 689	100,0	100,0	100,0	100,0

GENRE DES AGENTS	AGENTS 2012		RAPPEL 2011		RAPPEL 2010		RAPPEL 2008/2009	
	NOMBRE	%	NOMBRE	%	NOMBRE	%	NOMBRE	%
Femmes	6 279	63,1	5 397	61,8	7 038	64,9	4 749	63,6
Hommes	3 650	36,7	3 321	38,0	3 796	35,0	2 654	35,5
Genre inconnu	15	0,2	17	0,2	15	0,1	69	0,9
Total	9 944	100,0	8 735	100,0	10 849	100,0	7 472	100,0

L'ÂGE DES AGENTS

Pour 1 632 conventions DIF (soit 14 % du total), le document transmis au CNFPT ne mentionne pas la date de naissance de l'agent..

ÂGE DES AGENTS	CONVENTIONS 2012		RAPPEL 2011	RAPPEL 2010	RAPPEL 2008/2009
	NOMBRE	%	%	%	%
Inférieur ou égal à 29 ans	930	9,2	8,6	9,6	8,2
De 30 à 39 ans	3 256	32,4	29,8	30,3	30,7
De 40 à 49 ans	3 673	36,5	38,4	38,1	36,6
Supérieur ou égal à 50 ans	2 198	21,9	23,2	22,0	24,5
Total	10 057	100,0	100,0	100,0	100,0

On observe que la classe d'âges de 40 à 49 ans, la plus nombreuse dans la FPT, est également celle qui a le plus fait valoir son droit individuel à la formation. À l'inverse, les agents des classes d'âges les plus jeunes (moins de 29 ans) ont moins utilisé leur DIF.

LE STATUT DES AGENTS

Pour 2 785 conventions DIF (soit 23,8 % du total) la situation statutaire des agents n'est pas mentionnée.

Pour les 8 904 conventions DIF renseignées, la distribution par catégorie hiérarchique est la suivante :

CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE	CONVENTIONS 2012		RAPPEL 2011	RAPPEL 2010	RAPPEL 2008/2009
	NOMBRE	%	%	%	%
Catégorie A	1 056	11,8	12,1	11,2	11,2
Catégorie B	1 724	19,4	19,5	20,1	19,1
Catégorie C	6 124	68,8	68,4	68,7	69,7
Total	8 904	100,0	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 2012		RAPPEL 2011	RAPPEL 2010	RAPPEL 2008/2009
	NOMBRE	%	%	%	%
Filière Administrative	3 461	38,9	35,6	39,5	43,5
Filière Technique	3 340	37,5	42,2	37,5	35,5
Filière Culturelle	416	4,7	3,9	3,5	3,3
Filières Sociale, Médico-tech. et Médico-soc.	1 129	12,7	11,9	14,2	11,2
Filière Sportive	96	1,0	1,3	0,7	0,8
Filière Animation	376	4,2	4,1	3,3	3,4
Filière Police municipale	24	0,3	0,4	0,6	0,8
Filière Sapeurs-pompiers	62	0,7	0,6	0,3	1,5
Total	8 904	100,0	100,0	100,0	100,0

Les agents de toutes les filières statutaires ont conventionné avec leurs employeurs. En 2012, les filières administrative et technique se retrouvent dans la même configuration qu'en 2010.

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 5 387 conventions DIF (soit 46,1 %), 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 6 302 conventions DIF renseignées est la suivante :

NOMENCLATURE CNCP	CONVENTIONS 2012		RAPPEL 2011	RAPPEL 2010	RAPPEL 2008/2009
	NOMBRE	%	%	%	%
Sans diplôme	29	0,5	0,2	0,1	0,1
Niveau V (CAP/ BEP ou équivalent)	1 801	28,6	36,2	40,2	35,9
Niveau IV (Bac ou équivalent)	1 401	22,2	21,6	19,9	24,4
Niveau III (Bac + 2 ou équivalent)	1 134	18,0	18,7	18,4	19,0
Niveau II (Bac + 3 ou 4 ou équivalent)	1 190	18,9	12,4	11,0	10,7
Niveau I (Bac + 5 et plus ou équivalent)	747	11,8	10,8	10,4	9,8
Total	6 302	100,0	100,0	100,0	100,0

Comme pour les périodes précédentes, on observe qu'en 2012, plus de 50 % 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.

LE SERVICE D'AFFECTATION DES AGENTS

En 2012, 2 577 conventions DIF (soit 22 %), l'information sur le service d'affectation de l'agent n'existe pas ou n'est pas exploitable.

SERVICES D'AFFECTATION / DOMAINES	CONVENTIONS 2012		RAPPEL 2011	RAPPEL 2010	RAPPEL 2008/2009
	NOMBRE	% TOTAL	% TOTAL	% TOTAL	% TOTAL
Direction générale / cabinet	239	2,7	2,7	2,7	2,8
Administration générale / juridique	695	7,6	9,0	12,1	10,2
Finances / comptabilité	352	3,9	3,6	2,9	5,0
Ressources humaines	495	5,4	5,7	6,0	6,1
Système d'information / informatique	157	1,7	1,1	0,8	1,5
Communication	157	1,7	1,3	1,3	1,4
Domaine Pilotage et gestion des ressources	2 095	23,0	23,4	25,8	27,1
Urbanisme / aménagement	189	2,1	1,9	1,3	2,5
Transports / déplacements	41	0,4	0,5	0,5	-
Logement / habitat	64	0,7	0,5	0,6	0,7
Environnement	28	0,3	1,6	1,3	0,8
Développement local / action économique / tourisme	134	1,5	1,3	1,1	1,1
Europe / international	16	0,2	0,1	0,2	0,3
Emploi / insertion / formation professionnelle	75	0,8	0,9	0,9	-
Domaine Aménagement et développement du territoire	547	6,0	6,8	5,9	5,4
Services techniques	668	7,3	11,0	8,6	10,1
Bâtiments / patrimoine bâti	281	3,1	1,9	3,1	2,5
Voirie / infrastructures / réseaux	463	5,1	3,5	3,9	2,7
Eau / assainissement	111	1,2	1,5	1,3	1,1
Propreté / collecte / gestion des déchets	213	2,3	2,4	1,9	1,7
Espaces verts / paysage	341	3,7	3,2	3,3	4,4
Domaine Interventions techniques	2 077	22,8	23,6	22,1	22,5
Éducation / enfance / jeunesse	1 629	17,9	21,0	17,0	14,8
Social	977	10,7	7,4	11,3	10,5
Santé	206	2,3	1,7	2,2	2,4
Laboratoires	28	0,3	0,1	0,2	0,3
Restauration collective	170	1,9	2,9	2,6	1,9
Culture	714	7,8	6,1	6,9	5,4
Sport	201	2,2	2,9	2,5	2,9
Population / état civil	269	3,0	1,9	1,7	2,1
Domaine Prestations à la population	4 194	46,0	44,0	44,2	40,4
Police / sécurité	114	1,3	1,0	1,6	2,6
Pompiers et secours	85	0,9	1,2	0,3	2,0
Domaine Sécurité	199	2,2	2,2	1,9	4,6
Total Domaines	6 302	100,0	100,0	100,0	100,0

À la surreprésentation de la filière administrative correspond logiquement celle des services d'affectation des agents ayant signé une convention DIF du domaine du pilotage et de la gestion des ressources : 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 réel 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 prestations à la population.

III. LES ACTIONS DE FORMATION

En regard des 11 689 conventions DIF analysées pour l'année 2012, la variable « action de formation » n'a pu être exploitée pour 72 d'entre elles (illisibles ou codées). Les résultats présentés concernent les 11 617 conventions restantes.

ACTIONS DE FORMATION / DOMAINES DE FORMATION	CONVENTIONS 2012			RAPPEL 2011	RAPPEL 2010	RAPPEL 2008/2009
	NOMBRE	% DOMAINE	% TOTAL	% TOTAL	% TOTAL	% TOTAL
Gestion administrative	347	13,6	3,0	3,1	2,3	2,4
Accueil	116	4,6	1,0	1,1	1,5	2,2
Finances publiques et comptabilité	145	5,7	1,2	1,7	2,3	3,4
Ressources humaines	306	12,0	2,6	3,0	3,6	5,7
Juridique	126	5,0	1,1	1,3	1,2	2,8
Marchés publics	202	7,9	1,7	1,8	1,9	2,2
Management et encadrement	306	12,0	2,6	2,4	1,5	1,7
Communication	110	4,3	0,9	0,8	1,0	1,7
Informatique et bureautique	886	34,8	7,6	9,5	8,4	8,0
Pilotage, management et gestion des ressources	2 544	100,0	21,9	24,8	23,6	30,1
Éducation / enfance / jeunesse	422	33,2	3,6	3,6	5,2	5,2
Social	174	13,7	1,5	1,5	1,9	2,3
Personnes âgées	101	7,9	0,9	1,0	1,6	1,3
Santé	144	11,3	1,2	0,8	1,3	0,9
Restauration collective	169	13,3	1,5	1,2	2,1	2,0
Culture	205	16,1	1,8	1,7	2,0	2,4
Sport	26	2,0	0,2	0,6	0,4	0,7
État civil	32	2,5	0,3	0,3	0,7	1,1
Prestations à la population	1 273	100,0	11,0	10,5	15,2	15,7
Bâtiments / patrimoine bâti	69	10,5	0,6	0,6	1,3	0,6
Voirie / infrastructures / réseaux	122	18,5	1,1	1,3	0,9	1,0
Espaces verts / paysage	161	24,4	1,4	1,7	1,9	2,8
Services techniques (autre)	150	22,7	1,3	1,9	1,6	3,1
Entretien	29	4,4	0,2	0,3	0,7	1,0
Urbanisme et aménagement	129	19,5	1,1	0,3	0,7	0,8
Interventions techniques	660	100,0	5,7	6,3	7,1	9,2
Gestes et postures	370	63,0	3,2	3,4	3,4	2,6
Habilitations, agréments, permis	98	16,7	0,8	2,1	0,8	0,9
Sécurité	108	18,4	0,9	0,6	1,2	0,6
Formation sapeurs-pompiers	11	1,9	0,1	0,2	0,2	1,9
Formations réglementaires	587	100,0	5,1	6,3	5,7	6,0
Langue française et étrangère	307	21,8	2,6	2,5	1,7	2,4
Handicap	54	3,8	0,5	0,5	0,6	0,7
Diplômes	65	4,6	0,6	0,4	0,5	0,4
VAE	66	4,7	0,6	0,4	0,6	0,3
Autre	915	65,0	7,9	8,2	7,4	6,7
Autres formations	1 407	100,0	12,1	12,0	10,8	10,5
Développement et efficacité personnelle	323		2,8	2,4	3,8	5,3
Préparation aux concours et examens prof.	4 823		41,5	37,6	33,8	23,2
Total	11 617		100,0	100,0	100,0	100,0

Les formations de préparation aux concours et examens professionnels représentent, à elles seules, 41 % des conventions DIF. En 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 le pilotage, le management et la gestion des ressources (près de 22 % des conventions DIF) avec un domaine de formation prépondérant : l'informatique et la bureautique.

Pour 1 526 conventions DIF sur les 11 689 (soit 13 %), l'information sur la durée de la formation n'est pas exploitable.

DURÉE DES ACTIONS DE FORMATION	CONVENTIONS 2012		RAPPEL 2011	RAPPEL 2010	RAPPEL 2008/2009
	NOMBRE	%	%	%	%
De 1 à 6 heures soit un jour et moins	1 565	15,4	19,5	14,5	10,5
De 7 à 12 heures soit de 1 à 2 jours	1 971	19,4	17,4	19,1	17,7
De 13 à 18 heures soit de 2 à 3 jours	1 678	16,5	17,2	19,2	22,7
De 18 à 24 heures soit de 3 à 4 jours	1 243	12,2	10,5	10,6	18,3
De 25 à 30 heures soit de 4 à 5 jours	558	5,5	4,4	6,6	5,4
Plus de 31 heures, soit plus de 5 jours	3 148	31,0	31,0	30,0	25,4
Total	10 163	100,0	100,0	100,0	100,0

En 2012, 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) représentent plus du tiers du total des conventions.

IV. LES ORGANISMES DE FORMATION

Pour 2 132 conventions DIF (soit 18,2 %), l'information sur l'organisme de formation n'est pas présente dans la convention. Les résultats présentés portent sur 9 557 conventions.

ORGANISMES DE FORMATION	CONVENTIONS 2012		RAPPEL 2011	RAPPEL 2010	RAPPEL 2008/2009
	NOMBRE	%	%	%	%
CNFPT	6 474	67,7	69,1	74,2	65,1
Autres prestataires	2 240	23,4	20,5	18,4	22,0
Interne à la collectivité	704	7,4	9,8	6,3	12,1
Autres collectivités	139	1,5	0,6	1,1	0,8
Total	9 557	100,0	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 (23 %) privés ou publics, situés généralement en

proximité de la collectivité. Dans 7 % 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 2012

CADRES D'EMPLOI / FILIÈRES	CONVENTIONS DIF 2012		DIF 2011	DIF 2010	DIF 2008/2009
	NOMBRE	%	%	%	%
Adjoint administratifs territoriaux	2 357	26,5	20,3	24,2	28,2
Rédacteurs territoriaux	562	6,3	8,3	9,2	8,8
Secrétaires de mairie	10	0,1	0,1	0,3	0,6
Attachés territoriaux	515	5,8	6,8	5,7	5,7
Administrateurs territoriaux	17	0,2	0,1	0,1	0,1
Filière Administrative	3 461	38,9	35,6	39,5	43,5
Adjoint techniques territoriaux	2 136	24,0	30,3	27,7	25,0
Adjoint technique territoriaux des établissements d'enseignement	224	2,5	0,8	1,4	0,5
Agents de maîtrise territoriaux	400	4,5	4,9	3,2	4,1
Contrôleurs territoriaux	4	0,0	0,3	0,9	1,0
Techniciens supérieurs territoriaux	403	4,5	3,6	2,7	3,1
Ingénieurs territoriaux	173	1,9	2,2	1,9	1,9
Filière Technique	3 340	37,5	42,2	37,9	35,5
Adjoint territoriaux du patrimoine	182	2,0	1,8	1,7	1,3
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	62	0,7	0,4	0,4	0,4
Assistants qualifiés de conservation du patrimoine et des bibliothèques	20	0,2	0,3	0,4	0,3
Assistants territoriaux d'enseignement artistique	30	0,3	0,4	0,3	0,2
Assistants territoriaux spécialisés d'enseignement artistique	40	0,4	0,3	0,1	0,3
Attachés territoriaux de conservation du patrimoine	35	0,4	0,1	0,1	0,2
Bibliothécaires territoriaux	18	0,2	0,2	0,3	0,1
Professeurs territoriaux d'enseignement artistique	15	0,2	0,2	0,1	0,3
Directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique	1	0,0	0,1	0,1	0,1
Conservateurs territoriaux de bibliothèque	7	0,1	0,1	0,0	0,0
Conservateurs territoriaux du patrimoine	6	0,1	0,0	0,0	0,0
Filière Culturelle	416	4,7	3,9	3,5	3,3
Agents sociaux territoriaux	200	2,2	2,0	2,4	1,2
Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles	145	1,6	2,4	2,2	1,9
Assistants territoriaux médico-techniques	6	0,1	0,1	0,1	0,1
Assistants territoriaux socio-éducatifs	295	3,3	2,0	2,5	1,6
Auxiliaires de puériculture territoriaux	99	1,1	1,5	1,6	2,1
Auxiliaires de soins territoriaux	49	0,6	0,7	1,2	0,8
Cadres territoriaux de santé	4	0,0	0,1	0,1	0,1
Conseillers territoriaux socio-éducatifs	10	0,1	0,1	0,2	0,1
Éducateurs territoriaux de jeunes enfants	64	0,7	1,0	1,1	1,0
Infirmiers territoriaux	50	0,6	0,4	0,5	0,5
Moniteurs éducateurs territoriaux	3	0,0	0,0	0,0	0,0

CADRES D'EMPLOI / FILIÈRES	CONVENTIONS DIF 2012		DIF 2011	DIF 2010	DIF 2008/2009
	NOMBRE	%	%	%	%
Psychologues territoriaux	47	0,5	0,3	0,4	0,3
Puéricultrices	86	1,0	0,8	0,8	0,7
Rééducateurs territoriaux	3	0,0	0,1	0,1	0,1
Sages-femmes territoriales	20	0,2	0,1	0,2	0,3
Médecins territoriaux	46	0,5	0,3	0,7	0,2
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens territoriaux	2	0,0	0,0	0,0	0,0
Filières Sociale, Médico-technique et Médico-sociale	1 129	12,7	11,9	14,2	11,2
Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives	12	0,1	0,1	0,1	0,0
Éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives	84	0,9	1,2	0,6	0,6
Conseillers territoriaux des activités physiques et sportives	0	0,0	0,1	0,0	0,1
Filière Sportive	96	1,1	1,3	0,7	0,8
Adjoints territoriaux d'animation	307	3,4	3,3	2,2	2,7
Animateurs territoriaux	69	0,8	0,8	1,1	0,7
Filière Animation	376	4,2	4,1	3,3	3,4
Agents de police municipale	13	0,1	0,2	0,3	0,4
Gardes-champêtres	0	0,0	0,0	0,0	0,1
Chefs de service de police municipale	11	0,1	0,2	0,2	0,3
Directeurs de police municipale	0	0,0	0,0	0,0	0,0
Filière Police municipale	24	0,3	0,4	0,6	0,8
Sapeurs-pompiers professionnels non officiers	0	0,0	0,1	0,2	1,2
Majors et lieutenants de SP	18	0,2	0,1	0,0	0,1
Capitaines, commandants, lieutenants colonels, colonels des SP	44	0,5	0,4	0,0	0,2
Filière Sapeurs-pompiers	62	0,7	0,6	0,3	1,5
Total	8 904	100,0	100,0	100,0	100,0

