

MODE D'EMPLOI

COMPRENDRE ET UTILISER LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

AU 1^{er} JANVIER 2015, LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) EST ENTRÉ EN VIGUEUR. EN ADÉQUATION AVEC LES RÉALITÉS ÉCONOMIQUES DES BRANCHES ET DES TERRITOIRES, IL CONTRIBUERA À DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES TOUT EN S'ARTICULANT AVEC LES DISPOSITIFS QUI LE COMPLÈTENT.

L'Accord national interprofessionnel (Ani) du 11 janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels, celui relatif à la formation professionnelle (du 14 décembre 2013), et le Chapitre I de la loi sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale du 5 mars 2014, ouvrent de nouveaux droits pour les salariés. Portés par la CFDT dans ces différentes négociations, leur traduction, effective depuis janvier, a créé les conditions pour établir un droit attaché à chaque individu, en activité ou privé d'emploi : le Compte personnel de formation, utilisable par toutes personnes âgées d'au moins 16 ans, en emploi ou en recherche d'emploi, et pour les apprentis à partir de 15 ans, dès leur arrivée sur le marché du travail.



DU DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF) AU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Le Compte personnel de formation est un droit à la formation attaché à chacun, salarié ou demandeur d'emploi, dès l'arrivée sur le marché du travail et tout au long de la vie professionnelle. Il sert à **financer des formations obligatoirement qualifiantes** qui répondent aux besoins du salarié et de son entreprise, en adéquation avec les besoins des branches ou des territoires, notamment :

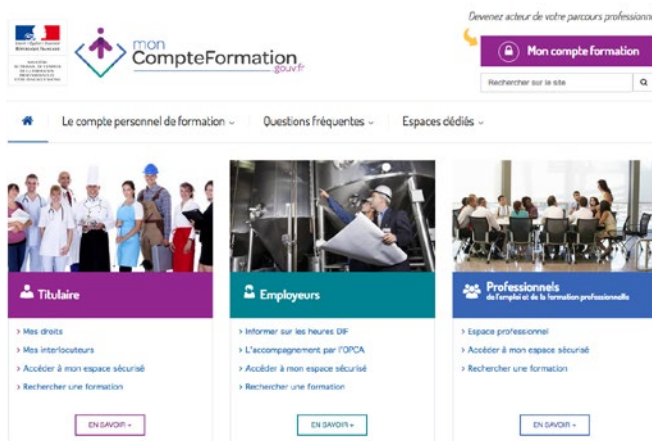
- les formations inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles,
- les certificats de qualification professionnelle,
- les certifications inscrites à l'inventaire des certifications et habilitations (correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle),
- les formations des demandeurs d'emploi au niveau régional.

QUE DEVIENT LE DIF ?

Le Dif a disparu le 31 décembre 2014, mais les heures acquises sont transférables sur le CPF et seront mobilisables dans son cadre. Pour cela, **l'employeur doit informer, avant le 31 janvier 2015, chaque salarié sur ses heures Dif non consommées** au 31 décembre 2014 (C. trav, art. R. 6323-7). Elles devront être utilisées avant fin 2020.

ATTENTION !

Le transfert sur le CPF des heures de Dif non consommées au 31 décembre 2014 n'est pas automatique, mais elles ne sont pas perdues et les salariés ne repartent pas avec un compteur à zéro. Un justificatif écrit de ce solde doit être remis aux salariés par l'employeur. Cela peut se faire sur le bulletin de salaire ou sur un formulaire annexé.



www.moncompteformation.gouv.fr



OUVRIER UN COMPTE CPF

Dès le 5 janvier 2015, chaque salarié a accès à son Compte personnel de formation (CPF) sur le site www.moncompteformation.gouv.fr. En s'identifiant grâce à son numéro de sécurité Sociale, chacun peut y consulter librement le nombre d'heures acquises et les listes de formations éligibles, et à la possibilité d'y inscrire son solde d'heures Dif.

ALIMENTATION DU CPF

L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps partiel dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Pour les salariés à temps partiel, les heures de CPF seront calculées au prorata du temps de travail.

Dans la période transitoire **entre 2015 et 2020, les heures Dif restent acquises pour le salarié ou le demandeur d'emploi.**

Le total d'heures du CPF pourra donc être supérieur à 150 heures, mais leur mobilisation restera limitée à 150. Les heures DIF seront débitées prioritairement.

EXEMPLE

En 2017, une personne aura cumulé :
 120 heures non consommées du DIF
 + 24 heures acquises sur son CPF 2015
 + 24 heures de 2016, soit 168 heures au total à utiliser.
 Elle aura la possibilité de mobiliser son compte dans la limite de 150 heures. Il sera débité en priorité des 120 heures du DIF et de 30 heures CPF. Son solde sera donc de 18 heures et l'alimentation du compte reprendra son cours.

POUR QUELLES FORMATIONS ?

Sont retenues comme éligibles au titre du CPF les formations permettant :

- d'acquérir le Socle commun de connaissances et de compétences (ce que chacun doit maîtriser au cours de sa vie professionnelle),
- de valider des acquis et des expériences (VAE),
- d'obtenir une certification, une qualification ou un diplôme.

Pour ce dernier point, la certification, la qualification ou le diplôme visé doit figurer sur l'une de ces 3 listes :

- la liste nationale interprofessionnelle (arrêtée par Copanef*),
- la liste régionale interprofessionnelle (arrêtée par Coparef**),
- la liste de branche professionnelle.

Le salarié peut trouver la liste de formations éligibles sur le site où il a créé son compte.

Les prestataires du Conseil en évolution professionnelle (CEP) peuvent également aider la personne à consulter les listes et à construire son projet professionnel. Vous retrouverez la liste des prestataires du CPE sur ce même site.

QUELLES DÉMARCHES AUPRÈS DE L'EMPLOYEUR ?

Une fois la formation choisie dans l'une des listes, le salarié, qui mobilise tout ou partie de son CPF pendant son temps de travail, doit demander

* Copanef: Comité Paritaire National pour l'Emploi et la Formation.

** Coparef: Comité Paritaire Régional pour l'Emploi et la Formation.

l'accord de son employeur sur le contenu de la formation et sur ses dates :

- au minimum 60 jours avant le début de la formation,
- au minimum 120 jours avant, si sa durée est supérieure ou égale à 6 mois.

L'employeur peut discuter le calendrier mais pas le contenu des formations suivantes :

- celles financées au titre des heures « d'abondement sanction » ;
- celles qui concernent l'acquisition d'un Socle de connaissances et de compétences, ou une VAE ;
- celles prévues par un accord collectif de branche, d'entreprise ou de groupe (actions ou publics prioritaires).

En aucun cas il ne peut refuser les formations hors temps de travail.

Toute absence de réponse 30 jours calendaires après réception de la demande vaut pour accord.

Lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF, elle peut se compléter avec d'autres dispositifs comme le Congé individuel de formation (Cif). Des abondements sont aussi possibles (voir ci-dessous). Par ailleurs, le CPF est « rechargeable » au fur et à mesure que le salarié le débite.

LES ABONDEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Des financements supplémentaires sont possibles, issus :

- de la négociation collective au niveau de l'entreprise

ou de la branche (Article L.6323-15) et dont le financement pèse directement sur l'employeur (Article L.6323-14).

- des acteurs de l'emploi en région ou sur le territoire (Région, Pôle emploi, Agefip, État...).
- d'un manquement de l'employeur à son obligation en matière d'entretien professionnel et d'évolution de parcours professionnels (Article L.6323-13).

L'employeur a désormais une obligation de suivi de ses salariés. Il doit prévoir tous les 2 ans un entretien professionnel et tous les 6 ans un écrit récapitulatif du parcours du salarié au sein de l'entreprise, via un relevé de situation.

Ainsi, il garantit au salarié le maintien et le développement de ses compétences.

En cas de manquement de l'employeur, dans les entreprises de plus de 50 salariés, un abondement obligatoire de 100 heures du CPF se déclenche pour les salariés à temps plein et 130 heures pour ceux à temps partiel. Il équivaut à une sanction. Cet abondement est dû si, lors de l'entretien obligatoire des 6 ans entre le salarié et l'employeur, le bilan montre que le salarié n'a pas bénéficié d'au moins 2 des actions suivantes sur 3 :

- suivre au moins une action de formation ;
- bénéficier d'une progression salariale ou professionnelle ;
- acquérir des éléments de certifications, par la formation ou par une validation des acquis de son expérience.

Cet abondement est de **130 heures pour un salarié à temps partiel**.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, les employeurs n'ont pas d'obligation par la loi en matière d'entretien professionnel et d'évolution des parcours professionnels. La CFDT revendique le même accès à un abondement automatique, ce qui sera renégocié dans les mois à venir.



EN COMPLÉMENT DU CPF : LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Avec le CPF, le Conseil en évolution professionnelle (CEP) a pour ambition de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels. Il aide la personne à **faire le point et à clarifier sa situation professionnelle, à comprendre son environnement professionnel, ainsi qu'à se repérer dans l'offre de formations et de qualifications professionnelles**.

Le CEP est **un service gratuit, accessible à tout salarié, travailleur indépendant, artisan, apprentis, etc**, en emploi ou en recherche d'emploi, quels que soient son âge, son secteur d'activité et sa qualification. **Il est à la seule initiative de la personne concernée qui est libre de le solliciter, de mettre en œuvre son projet et de choisir**

les modalités de son accompagnement.

Pour les salariés, le CEP doit se dérouler en dehors du temps de travail, sauf accord de branche contraire. Les étudiants et les retraités n'ont pas accès au CEP, sauf lorsqu'ils occupent un emploi.

Le CEP doit :

- accompagner les projets d'évolution professionnelle en prenant en compte les besoins, notamment au niveau territorial ;
- faciliter l'accès à la formation en identifiant l'offre accessible et les financements possibles,
- permettre, si besoin, le recours au CPF.

3 NIVEAUX DE CONSEIL

Le CEP s'appuie sur une offre de services structurée autour de 3 niveaux. Ces différentes étapes sont mises en œuvre en fonction des besoins et des souhaits du bénéficiaire, ou encore de la maturation de son projet d'évolution professionnelle.

1^{er} NIVEAU

L'accueil individualisé.

Doit permettre au bénéficiaire d'analyser sa situation professionnelle, de décider de la poursuite ou non de ses démarches et d'identifier les acteurs susceptibles de l'y aider.

2^e NIVEAU

Le conseil personnalisé.

Doit permettre au bénéficiaire de formaliser son projet d'évolution professionnelle et d'y assortir une stratégie. À partir de ce niveau, il est suivi par un référent qui sera son interlocuteur jusqu'à la fin du processus.

3° NIVEAU

L'accompagnement à la mise en œuvre du projet.

Doit permettre au bénéficiaire de disposer d'un plan d'actions et d'un soutien global à la réalisation de son projet.

Les 2° et de 3° niveaux aboutissent à un **document de synthèse**, remis au bénéficiaire et récapitulatif :

- les services dont il a bénéficié,
- la description de son projet,
- la stratégie envisagée pour le mettre en œuvre (le plan d'actions, la formation, etc.).

Les salariés sont informés de la possibilité de recourir au CEP par leur employeur, à l'occasion de leur entretien professionnel, par exemple. S'ils le désirent, ils peuvent d'ailleurs réinvestir les résultats cet entretien dans le cadre du CEP. Il n'est pas nécessaire d'obtenir l'accord de l'employeur pour bénéficier du CEP.

UN RÉSEAU D'ACTEURS NATIONAUX ET RÉGIONAUX

La délivrance du CEP est confiée à **5 opérateurs nationaux** :

- Pôle emploi;
- Cap emploi;
- l'Apec;
- les missions locales;
- les Opacif (le réseau des Fongecif, l'Afdas, Agecif Cama, FafSea, FafTT, Uniformation, Unifaf, Unagecif) qui s'organisent actuellement pour mettre en place le CEP. Certains envisagent d'externaliser cette prestation, d'autres non.



LE FINANCEMENT DU CPF

Le financement du Compte personnel de formation repose sur une contribution de l'employeur à hauteur de 0,2 % de la masse salariale pour les entreprises de plus de 10 salariés.

L'entreprise de plus de 50 salariés peut :

- soit verser cette contribution à l'OPCA (Organisme paritaire agréé),
- soit la gérer elle-même, moyennant quoi, elle devra impérativement passer par un accord majoritaire d'entreprise. Il sera alors possible de négocier un abondement supplémentaire, mais surtout de définir les modalités de prise en charge financière de la formation (frais pédagogiques, salaires) pendant et surtout hors temps de travail.

À ce jour, des échanges sont toujours en cours avec la DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle) pour arrêter les conditions de financement pour des salariés désirant mobiliser leur CPF tout en gardant l'anonymat auprès de l'employeur.



LA BOÎTE À OUTILS

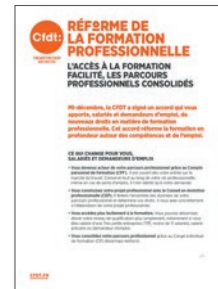
RETROUVEZ L'ENSEMBLE DE NOS OUTILS EN LIGNE SUR **CFDT.FR** DANS LA RUBRIQUE « **OUTILS** » RÉGULIÈREMENT MISE À JOUR.

NOS TRACTS

• **QUATRE ANS DE NOUVEAUX DROITS POUR LES SALARIÉS**



• **RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**



• **FORMATION PROFESSIONNELLE: DE NOUVEAUX DROITS POUR LES SALARIÉS ET LES DEMANDEURS D'EMPLOI**



NOS ARGUMENTAIRES

• **AGUMENTAIRE NÉGO**

Formation professionnelle: construire l'accès pour tous



LE KIT SPP (Sécurisation des parcours professionnels)

Cet outil interactif pour agir sur l'emploi et la formation professionnelle dans l'entreprise est à votre disposition à l'adresse : <http://spp.cfdt.fr>



LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION