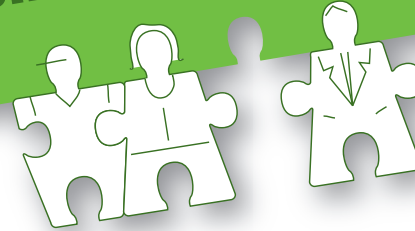


Le Compte Personnel de Formation (CPF)



Le compte personnel de formation (CPF)

est un nouveau droit d'accès à la formation (il remplace le droit individuel à la formation (DIF) depuis le 01/01/15).

Il permet à son bénéficiaire de suivre des actions de formation qualifiante ou certifiante conforme à ses aspirations professionnelles. Ce nouveau dispositif permet à toute personne en activité ou en recherche d'emploi de financer des formations qualifiantes tout au long de sa vie professionnelle par l'acquisition d'un crédit d'heures de formation utilisable à son gré.

Son objectif est de donner à chacun les moyens d'évoluer professionnellement tout en sécurisant son parcours professionnel.

La prise en charge des frais de formation

Les frais de formation sont pris en charge par :

- l'OPCA ;
- l'employeur (lorsque celui-ci a conclu un accord d'entreprise sur le CPF) ;
- le FPSPP (lorsque le CPF est mobilisé pour réaliser un CIF ou pour les DE).

Les frais regroupent :

- frais pédagogiques ;
- frais annexes (transport, restauration, hébergement) ;
- frais de garde d'enfant ou de parent à charge (lorsque la formation se déroule en tout ou partie HTT).

Utilisation du CPF, mode d'emploi

Étape 1

Bien déterminer son projet professionnel !

Conseil : pensez aux outils à votre disposition : l'entretien professionnel, le conseil en évolution professionnelle (CEP) ou le bilan de compétences.

Étape 2

Choisir sa formation

Consultez sur moncompteformation.gouv.fr

les heures disponibles de votre CPF (dans votre espace personnel sécurisé)
et **les formations éligibles au CPF.**

Étape 3

Demander l'accord préalable de l'employeur

(avant le départ en formation lorsque qu'elle a lieu en tout ou partie sur le temps de travail)

au minimum **60 jours avant**
le début de formation
si formation inférieure à 6 mois

au minimum **120 jours avant**
le début de la formation
si formation d'au moins 6 mois

Réponse sous 30 jours, à compter de la réception de la demande.

Important ! Le CPF ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Son refus de l'utiliser ne constitue pas une faute !

Les bénéficiaires du CPF

Acquisition de droits au titre du CPF : tout salarié.

- jeunes à partir de 16 ans, voire, par dérogation, dès 15 ans pour un jeune qui a signé un contrat d'apprentissage ;
- salariés sous contrat de travail de droit privé, y compris les salariés agricoles ;
- demandeurs d'emploi, inscrits ou non à Pôle emploi ;
- personnes accueillies dans un établissement et service d'aide par le travail (ESAT).

En sont exclus les fonctionnaires pour lesquels le DIF est maintenu.

Utilisation de droits acquis : toute personne âgée d'au moins 16 ans (en emploi, à la recherche d'un emploi ou dans le cadre d'un projet d'orientation ou d'insertion professionnelle).

À savoir ! Tout jeune de 16-25 ans sorti du système scolaire sans diplôme bénéficie d'une durée complémentaire de formation qualifiante (ou formation initiale différée) sous statut scolaire.

Cas particulier : CPF et chômage

Le demandeur d'emploi (DE) sans activité n'acquiert pas d'heures de CPF mais peut mobiliser celles déjà acquises lors d'un précédent emploi : s'il dispose du nombre d'heures suffisant pour suivre sa formation, son projet est considéré comme validé au titre du PPAE (projet personnalisé d'accès à l'emploi) ; à défaut, Pôle emploi mobilisera les financements complémentaires, après validation du projet de formation.

À noter ! CPF et retraite

Toute personne dispose d'un CPF jusqu'à ce qu'elle ait fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite. Cependant, si elle reprend une activité professionnelle en « cumul emploi-retraite », elle peut de nouveau utiliser son CPF.

Alimentation du CPF

Pour un salarié à temps complet : 24h00 par an jusqu'à l'acquisition de 120h00 puis 12h00 par an dans la limite d'un plafond de 150h00.

Pour un salarié à temps partiel : l'acquisition des droits se fait au prorata du temps de présence dans l'entreprise, sauf si un accord d'entreprise, de groupe ou de branche prévoit des dispositions plus favorables.

À noter ! L'abondement du CPF se fait annuellement mais les heures ne seront comptabilisées qu'à la fin du premier trimestre de l'année suivante, soit en mars 2016 pour les heures acquises en 2015. Cependant, **le CPF est utilisable dès 2015 grâce au solde des heures de DIF** (heures acquises et non utilisées) **transférées** sur ce compte depuis le 01/01/15.

Les employeurs avaient jusqu'au 31/01/15 pour communiquer par écrit à chacun de leurs salariés le solde des heures de DIF non consommées au 31/12/14. Ces heures sont utilisables jusqu'au 31/12/20.

À savoir ! Un salarié qui a dû s'absenter pour un des congés suivants (maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption, présence parentale, soutien familial ou congé parental d'éducation) ou en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (AT-MP), dispose de la même alimentation de son CPF qu'un salarié à temps complet en poste (24h00/an jusqu'à 120h00 puis 12h00/an jusqu'à 150h00).

Transférabilité du CPF

Abondement correctif (dans les entreprises d'au moins 50 salariés)

À l'occasion de l'entretien professionnel de bilan (réalisé tous les six ans), s'il s'avère que le salarié :

- n'a pas bénéficié de tous ses entretiens professionnels (obligatoires tous les deux ans) ;
- et d'au moins deux des trois mesures suivantes :
 - action de formation ;
 - acquisition d'éléments de certification (par la formation ou par la VAE) ;
 - progression salariale ou professionnelle ;

il aura droit à un **abondement correctif de 100h00 (130h00 s'il est à temps partiel)** en complément des 150h00.

Abondement complémentaire

Dans l'hypothèse où **la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF**, des abondements complémentaires (non pris en compte dans le calcul du plafond des 150h00) sont possibles, sur demande de son titulaire. Ces abondements sont déterminés par accord d'entreprise, de branche ou par un accord conclu au niveau interprofessionnel.

Plusieurs acteurs peuvent effectuer ces abondements complémentaires : employeur, salarié, OPCA (organisme paritaire collecteur agréé), FPSPP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels), branche professionnelle, État, Conseil régional, Pôle emploi, AGEFIPH (association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées).

Conseil ! Pensez à consulter votre **accord collectif (entreprise, branche, interprofessionnel)**. En effet, certains prévoient des abondements complémentaires, ciblent des formations spécifiques ou des publics prioritaires (bas niveaux de qualification, salariés exposés à des risques professionnels, occupant des emplois menacés par des évolutions économiques et/ou technologiques, temps partiel, ...).

Les droits à la formation sont rattachés à la personne et non plus à son contrat de travail.

Intégralement transférable, le CPF peut être mobilisé, uniquement sur l'initiative de son bénéficiaire, pendant une période d'emploi ou de recherche d'emploi, pour réaliser des **formations qualifiantes** (diplômantes, certifiantes), des **VAE** ou pour **acquérir le socle de connaissances et de compétences**. Si vous changez d'entreprise, vous conservez vos heures de CPF sans limite de temps jusqu'à votre départ en retraite.

En cas de licenciement pour faute lourde, les droits acquis au titre du CPF sont conservés !

Les modalités de départ en formation



Pour toute action de formation réalisée hors temps de travail (HTT), le salarié n'est pas tenu d'obtenir l'accord préalable de son employeur pour partir en formation.

Par contre, lorsqu'elle a lieu en tout ou partie sur le temps de travail, l'accord préalable de l'employeur est requis, à l'exception :

- des formations visant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ;
- des formations financées au titre de abondement correctif (100h00 ou 130h00 si à temps partiel) ;
- des formations spécifiques précisées par accord de branche, d'entreprise ou de groupe.

La demande d'autorisation d'absence doit parvenir à l'employeur :

- au minimum 60 jours avant le début de la formation, pour une formation inférieure à 6 mois ;
- au minimum 120 jours avant le début de la formation, pour une formation d'au moins 6 mois.

L'employeur doit répondre sous 30 jours, à compter de la réception de la demande.

L'absence de réponse vaut acceptation.

Les formations éligibles

- formations qualifiantes (diplômantes, certifiantes) ;
- accompagnement, dans le cadre d'une VAE ;
- acquisition du socle de connaissances et de compétences.

À noter ! Les formations qualifiantes permettent d'acquérir des compétences répondant aux besoins des employeurs et en phase avec les secteurs d'activité les plus porteurs.

Les formations éligibles au CPF sont regroupées sur les listes suivantes :

- listes établies par les branches professionnelles ;
- listes établies par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel ;
- listes établies par les régions.

Conseil ! Ces listes sont consultables sur le site de la Caisse des dépôts et consignations (CDC).

N'hésitez pas à les consulter : <http://www.moncompteformation.gouv.fr>

La gestion du CPF par la Caisse des dépôts et consignations (CDC)

Institution financière publique exerçant des activités d'intérêt général pour le compte de l'État et des collectivités territoriales, la CDC a en charge la gestion de l'ensemble des CPF. Elle a mis en place un service dématérialisé gratuit permettant à chaque titulaire d'un CPF de disposer des informations suivantes :

- nombre d'heures acquises ;
- formations éligibles ;
- abondements correctifs à sa disposition.

Le CPF au cœur de la formation



Le CPF est l'un des outils dont dispose le salarié pour se former tout au long de sa carrière.

Il s'articule avec les autres dispositifs de formation (plan de formation, CIF (congé individuel de formation), VAE (validation des acquis de l'expérience), période de professionnalisation).

En rattachant les droits à la formation à la personne et non plus à son contrat de travail, le compte personnel de formation sécurise le salarié dans son parcours professionnel.

Pour la CFTC, chaque personne doit être acteur de sa vie et auteur de ses choix pour réaliser son parcours professionnel, indépendamment des priorités de l'entreprise.

Textes de référence

ANI du 14/12/13, relatif à la formation professionnelle

Loi n° 2014-288, du 05/03/14, relative la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

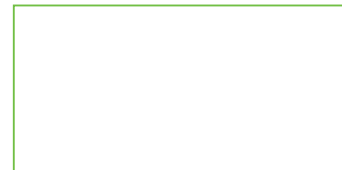
Décret n° 2014-1119, du 02/10/14, relatif aux listes de formations éligibles au titre du CPF

Décret n° 2014-1120, du 02/10/14, relatif aux modalités d'alimentation et de mobilisation du CPF

Décret n°2014-1453, du 05/12/14, relatif à la durée complémentaire de formation qualifiante (art. L.122 code de l'éducation)

Décret n°2014-1454, du 05/12/14, relatif à la formation professionnelle des jeunes sortants sans qualification du système éducatif

**Pour plus d'informations,
contactez votre représentant CFTC**



La CFTC, syndicat de construction sociale,
est présente tous les jours à vos côtés pour défendre vos intérêts
et vous conseiller dans vos démarches.