

Compte personnel de formation (CPF) : mode d'emploi

Entré en vigueur en 2015, le CPF remplace le **Droit individuel à la formation**. **Principale différence avec le DIF : il suit chaque individu tout au long de sa carrière.**

Qu'est-ce qu'est le Compte personnel de formation ?

Le compte personnel de formation (CPF) permet de choisir une formation qualifiante "favorisant l'évolution professionnelle" et répondant "aux besoins du marché de l'emploi". Il est disponible tout au long de la vie professionnelle du salarié, même lorsqu'il vit une période de chômage et n'est pas limité dans le temps : il reste ouvert tant que le salarié ne fait pas valoir ses droits à la retraite dans l'ensemble des régimes de retraite.



>>> Le compte personnel de formation n'est pas limité dans le temps

Le CPF a été défini en décembre 2013 par les partenaires sociaux dans le cadre d'un accord national interprofessionnel (ANI). C'est la loi du 5 mars 2014 relative à "la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale" qui définit les conditions de mise en œuvre du compte personnel de formation, dont la création avait été décidée par la loi du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi. Le CPF a été défini en décembre 2013 par les partenaires sociaux dans le cadre d'un accord national interprofessionnel (ANI). C'est la loi du 5 mars 2014 relative à "la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale" qui définit les conditions de mise en œuvre du compte personnel de formation, dont la création avait été décidée par la loi du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi.

Qui est concerné par le CPF ?

Le CPF est destiné à toutes les personnes engagées dans la vie active, indépendamment de leur statut. Il concerne donc tous les salariés du privé, les personnes sans emploi, inscrites ou non à Pôle emploi et les jeunes sortis du système scolaire obligatoire en recherche d'emploi. Le compte personnel de formation est individuel et personnel. Il est ouvert dès l'âge de 16 ans (dès 15 ans pour les jeunes ayant signé un contrat d'apprentissage). Contrairement au DIF, les droits acquis chez un employeur seront transférables chez un autre employeur, et conservés lors des périodes de chômage (*voir ci-dessous*).

Que devient le DIF (Droit individuel à la formation) ?

Le salarié aura 6 ans, soit jusqu'au 1er janvier 2021, pour mobiliser ses heures acquises au titre du DIF

Les heures acquises et non utilisées par le salarié, au titre du DIF, sont transférées sur son CPF dès le 1er janvier 2015. Le salarié disposera d'une durée de 6 ans, soit jusqu'au 1er janvier 2021, pour mobiliser ces heures acquises au titre du DIF. Ces dernières sont mentionnées dans le CPF mais elles seront entièrement cumulables avec celles acquises au titre du CPF. Quant au CIF (Congé individuel de formation), il n'est pas supprimé et profitera d'une aide supplémentaire pour permettre à un plus grand nombre d'en bénéficier.

Quelles sont les différences entre CPF et DIF ?

Avec le CPF, les salariés pourront accumuler jusqu'à 150 heures de formation en neuf ans, contre seulement 120 heures pour le DIF. De plus, alors que les droits du DIF s'éteignaient au bout de deux ans en cas de changement d'entreprise ou de perte d'emploi, le CPF va suivre le salarié tout au long de sa vie professionnelle, même lorsqu'il se retrouve au chômage ou bien lorsqu'il change d'emploi. Mais attention : à la différence du DIF pour lequel il n'existait pas de restrictions au niveau du choix des formations, le CPF sera réservé aux parcours qualifiants : formations certifiantes inscrites au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles), CQP (certificat de qualification professionnelle), etc (*voir ci-dessous*).

Comment s'effectue le transfert des heures DIF sur le CPF ?

L'inscription des heures DIF sur le CPF n'est pas automatique. Le salarié doit se munir du relevé d'heures DIF remis par l'employeur au début de 2015 puis se rendre sur son espace personnel sécurisé (voir ci-dessous), afin d'y reporter les heures acquises au titre du DIF et non utilisées. L'employeur doit transmettre par écrit au salarié, avant le 31 janvier 2015, le nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées au 31 décembre 2014. Dans le cas d'une perte d'emploi, le solde du DIF est inscrit sur le certificat de travail remis lors du départ de l'entreprise.



Comment créer son Compte personnel de formation ?

Capture d'écran du site Mon Compte Formation © JDN

Chaque salarié, dès l'âge de 16 ans (15 ans pour les jeunes ayant signé un contrat d'apprentissage), peut s'inscrire sur son espace personnel sécurisé : www.moncompteformation.gouv.fr

L'identifiant de chaque salarié est son numéro (à 13 chiffres) de sécurité sociale. Il suffit de remplir le formulaire et de choisir un mot de passe (au moins 5 lettres et 3 chiffres). Chaque titulaire peut ensuite accéder à son compte d'heures et le gérer en ligne. Pour créer un premier dossier de formation, le salarié doit obligatoirement saisir le solde des heures DIF déjà acquises.



Selon le ministre du Travail et de la formation professionnelle, François Rebsamen, le site officiel du Compte personnel de formation, ouvert le 5 janvier 2015, comptabilisait déjà 27 500 inscrits et 127 000 visiteurs le 7 janvier.

Comment est alimenté le Compte personnel de formation ?

Chaque année, le Compte personnel de formation du salarié est alimenté en fonction de la durée de son activité salariée. L'alimentation du compte se fait, pour une personne salariée travaillant à temps complet, à raison de 24 heures par an jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par an dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Pour un salarié travaillant à temps partiel, l'alimentation se fait au prorata du temps de travail effectué.

A quoi sert le Compte personnel de formation ?

Les heures du Compte personnel de formation vont permettre de financer tout ou partie de la formation choisie. Si les heures disponibles sur le compte sont suffisantes pour financer la formation souhaitée, l'utilisation du seul compte personnel permettra d'engager la formation. Dans le cas contraire, d'autres dispositifs peuvent s'articuler avec le compte personnel de formation :

- pour les salariés : plan de formation de l'entreprise, période de professionnalisation, congé individuel de formation, congé validation des acquis de l'expérience
- pour les jeunes âgés de 16 à 25 ans : formations financées par la Région ou Pôle emploi
- pour les demandeurs d'emploi : formations financées par la Région ou Pôle emploi, notamment.

Quelles sont les formations concernées ?



Les formations éligibles au CPF devront être obligatoirement "qualifiantes ou permettre d'acquérir un socle de connaissances et de compétences". © Yuri Arcurs - Fotolia.com

Les formations éligibles au CPF devront être obligatoirement "qualifiantes ou permettre d'acquérir un socle de connaissances et de compétences". Elles concernent aussi l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE). Les autres formations

éligibles au CPF devront figurer sur une liste qui sera élaborée par les conseils régionaux, les partenaires sociaux et les branches professionnelles. En novembre 2014, une première liste de 1 463 formations éligibles au titre du CPF a été rendue publique par le COPANEF, instance réunissant patronat et syndicats. Cette liste sera régulièrement mise à jour. Prochaines dates prévues : mai-juin 2015 puis octobre 2015.

Peut-on faire un bilan de compétences grâce aux heures du CPF ?

Non. Le salarié ne peut pas utiliser son Compte personnel de formation pour réaliser un bilan de compétences. Mais il peut en parler avec son conseiller en évolution professionnelle qui l'orientera, si besoin, vers l'organisme habilité à l'accompagner (Fongecif et Opacif, principalement).

Est-ce que les qualifications obtenues grâce au CPF sont reconnues ?

Les qualifications obtenues dans le cadre du Compte personnel de formation et enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) sont reconnues sur l'ensemble du territoire national.

Est-ce que l'accord de l'employeur ou de Pôle emploi est obligatoire ?

Si la formation est suivie en dehors du temps de travail, il n'est pas nécessaire de demander l'accord de l'employeur. En revanche, si la formation est suivie sur le temps de travail, le salarié doit demander l'accord de son employeur. Cet accord ne concerne que le calendrier de la formation s'il s'agit de parfaire "le socle de connaissances et de



compétences", l'accompagnement VAE ou une formation effectuée grâce aux heures correctives ou par accord d'entreprise, de groupe ou de branche.

Aucun accord n'est à demander à Pôle emploi si le nombre d'heures inscrit au CPF est suffisant pour financer la formation. © Pôle emploi

Mais l'employeur doit donner son accord à la fois sur le calendrier mais aussi sur le contenu de la formation pour toutes les autres formations suivies sur le temps de travail. La demande d'une formation doit être faite par le salarié au

minimum 60 jours avant le début de la formation (pour les formations inférieures à 6 mois) et 120 jours minimum pour les autres. L'absence de réponse de l'employeur dans un délai d'un mois vaut acceptation.

Pour les demandeurs d'emploi, aucun accord n'est à demander à Pôle Emploi si le nombre d'heures de formation inscrit au compte est supérieur ou égal à la durée de la formation. En revanche, si le nombre d'heures de formation inscrit au compte est inférieur à la durée de la formation visée, l'accord de Pôle emploi est nécessaire sur le contenu de la formation.

Quel est le financement du compte personnel de formation ?

C'est le Compte personnel de formation qui finance directement les formations, y compris si elles sont effectuées en dehors du temps de travail. Le financement de ces heures est assuré par une contribution versée par les entreprises. Un seul organisme, l'OPCA, collecte désormais les contributions des entreprises, à raison de 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés et de 1 % pour les entreprises de 10 salariés et plus (ou 0,8% pour les entreprises qui gèrent le compte personnel de formation en interne).

Est-ce que le salarié continue d'être rémunéré par l'employeur ?

La rémunération est maintenue par l'employeur si la formation se déroule sur le temps de travail. Si elle a lieu en dehors des heures de travail, il n'y a bien sûr aucune rémunération supplémentaire. Quant aux demandeurs d'emploi, ils sont indemnisés au titre de l'Allocation de retour à emploi-formation (Aref-formation) ou de la Rémunération Formation de Pôle Emploi (RFPE).

Est-ce que la fonction publique est concernée par le CPF ?

Le Compte personnel de formation est ouvert pour les "agents publics" (fonctionnaire ou contractuel) comme pour toute personne de plus de 16 ans. Mais seules les personnes salariées de droit privé alimentent leur compte personnel de formation. Pour les fonctionnaires, le dispositif du DIF pour les fonctionnaires est maintenu en l'état.

VOS ELUS CFTC AU COMITE D'ENTREPRISE RESTENT A VOTRE DISPOSITION

Christian IVANES – Responsable Plans - ☎ 06.70.53.85.20

Christophe MENU – ITSD UO NORD - ☎ 06.22.70.81.04

Béatrice LIUGUES – IDV CR - ☎ 06.60.19.47.04

Marie HUBERT – Coordinatrice EST - ☎ 03.88.68.28.01

Eliane BEYLER - APC - ☎ 03.88.68.28.04

Jean Philippe LOPEZ – ESCRC IDF - ☎ 06.73.99.06.28

Giuseppe FERLAZZO - ESRC IDF - ☎ 06.08.69.92.09

Caroline PARINELLO – Accueil MIAMI ☎ 01.56.72.38.38



La CFTC, c'est Génial !



Vous Aussi, Rejoignez-Nous

UNE DES VALEURS DE LA CFTC...LA FAMILLE