

Le Compte Personnel de Formation

Le Compte Personnel de Formation – CPF – est créé par l'Accord National Interprofessionnel du 11/01/2013 et la Loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi. La Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale définit précisément le dispositif du CPF pour toutes les entreprises quelle que soit leur taille.

Le CPF, orienté vers la qualification, contribue à la co-construction des projets et des parcours professionnels entre employeurs et salariés. Il peut déboucher sur des démarches de co-investissement entre l'association et le salarié.

À noter : Le dispositif CPF sera finalisé quand tous les décrets d'application auront été publiés.

LE CPF EN BREF !

- ⇒ Il bénéficie à tous les salariés et demandeurs d'emploi dès l'entrée dans la vie professionnelle,
- ⇒ Il est attaché à la personne et non plus au contrat de travail, et la suit tout au long de sa vie professionnelle,
- ⇒ Il permet d'accumuler 150h contre 120h avec le DIF,
- ⇒ Les heures accumulées ne sont plus perdues en passant d'un emploi à un autre,
- ⇒ Il permet d'acquérir des compétences attestées (qualifications, certifications, diplômes, socle de connaissances et de compétences) en lien avec les besoins de l'économie et la sécurisation des parcours professionnels des salariés,
- ⇒ Il bénéficie d'un financement dédié.

Quand débute réellement le CPF ?

Le CPF sera mis en œuvre à partir du 1^{er} janvier 2015.

Qui peut bénéficier du CPF ?

Toute personne peut bénéficier du CPF dès l'âge de 16 ans (15 ans s'il est apprenti), qu'elle soit en emploi, en recherche d'emploi ou travailleur handicapé en ESAT.

Comment le CPF est-il alimenté ?

Le CPF est alimenté à raison de 24 heures par année de travail à temps complet pendant 5 ans (soit 120 heures) puis à raison de 12 heures par an pendant 2,5 ans (soit 30 heures) dans la limite d'un plafond de 150 heures.

L'acquisition des heures est proportionnelle au temps de travail.

Les périodes d'absence du salarié (congé maternité, paternité, accueil de l'enfant, adoption, présence parentale, soutien familial, congé parental d'éducation, maladie professionnelle, accident du travail) sont prises en compte dans l'acquisition des heures de CPF.

Est-il possible d'abonder le CPF ?

Les abondements sont possibles en application d'un accord d'entreprise ou de branche.

Par ailleurs, si la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF, il est possible d'abonder en heures complémentaires à la demande du titulaire.

Les heures complémentaires abondées peuvent être financées par l'employeur, le titulaire, l'OPCA ou l'OPACIF, le CNAV, l'Agefiph, l'État, l'institution gérant le compte personnel de prévention de la pénibilité, la Région, ou Pôle Emploi (en cas de chômage).

Comment le CPF est-il financé ?

Le CPF est financé au moyen d'une contribution égale à 0,2 % de la masse salariale.

Cette contribution CPF sera collectée en 2016 sur la base des rémunérations versées en 2015 pour toutes les entreprises de 10 salariés et plus.

Comment le CPF est-il géré ?

Deux modes de gestion sont rendus possibles par la Loi.

Il s'agit du versement de la contribution CPF à Unifaf ou de la gestion directe de la contribution CPF par l'entreprise sur la base obligatoire d'un accord d'entreprise conclu pour 3 années.

Comment les frais de formation sont-ils pris en charge dans le cadre du CPF ?

Dans le cas du versement de la contribution CPF à Unifaf, celui-ci prend en charge les frais de formation dans la limite du nombre d'heures inscrites au CPF de son titulaire.

Dans le cas d'une gestion directe de la contribution CPF par l'entreprise, les frais de formation seront pris en charge par l'employeur.

En cas de mobilisation d'heures inscrites au CPF dans le cadre d'un projet de CIF, le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) prendra en charge les frais pédagogiques (dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le CPF).

Que faire en cas de choix de gestion directe du CPF ?

Pour pouvoir gérer directement le CPF, il est nécessaire de signer un accord d'entreprise pour une durée de 3 ans.

Par conséquent, le montant de la contribution due au titre de la Formation Professionnelle Continue versée à Unifaf sera alors réduit à 0,8 %.

En contrepartie, il est fait obligation aux employeurs ayant fait le choix de la gestion directe du CPF de consacrer au minimum 0,2 % de la masse salariale à la formation de ses salariés dans le cadre du CPF.

Chaque année, une déclaration faisant état des dépenses consacrées au financement du CPF des salariés et à son abondement devra être adressée à Unifaf.

A l'issue des 3 ans, les fonds non utilisés devront être reversés à Unifaf au titre des financements destinés au CPF. A défaut de reversement, l'employeur devra régler au trésor Public une somme égale à la différence entre le montant prévu et le montant des dépenses réalisées.

Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'aucune prise en charge d'Unifaf relative au CPF de ses salariés.

Les frais de formation sont donc à sa charge.

Quelles formations peut-on suivre dans le cadre du CPF ?

Dans le cadre du CPF, deux conditions cumulatives doivent être remplies.

① Il est possible de suivre :

- ➔ des formations permettant d'acquérir le "socle de connaissances et de compétences" ;
- ➔ des formations visant l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ;
- ➔ des formations qualifiantes inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
- ➔ des certificats de qualification professionnelle ;
- ➔ des certifications inscrites à l'inventaire.

② Ces formations et certifications doivent obligatoirement figurer sur au moins une des listes établies par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNE/FP) de votre branche professionnelle, par le Conseil Paritaire Interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation (COPANEF) ou les Conseils Paritaires Interprofessionnels Régionaux pour l'Emploi et la Formation (COPAREF).

Quand peut-on mobiliser le CPF ?

Le CPF est mobilisable pendant et/ou hors temps de travail.

Lorsque la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, le titulaire devra recueillir l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. L'employeur devra alors notifier sa réponse dans un délai de 30 jours calendaires.

À défaut de réponse, l'accord de l'employeur sera réputé acquis.

En cas de formation suivie totalement hors temps de travail, l'accord de l'employeur n'est pas requis.

Que devient le CPF en cas de changement de situation professionnelle ?

Le CPF est attaché à la personne et non plus au contrat de travail, et la suit tout au long de sa vie professionnelle. Il est donc totalement transférable en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi, et clôture du compte lors du départ en retraite.

Comment connaître son décompte d'heures CPF ?

Il sera possible pour le titulaire du CPF d'accéder à son compte via un service dématérialisé gratuit géré par la Caisse des dépôts (CDC).

Chaque titulaire pourra accéder à un espace lui permettant :

- ➔ de connaître son nombre d'heures créditées, les formations éligibles ainsi que les abondements complémentaires pouvant être sollicités ;
- ➔ d'élaborer et d'actualiser un "passeport d'orientation, de formation et de compétences".

Que deviennent les heures de DIF acquises par les salariés au 1^{er} janvier 2015 ?

Les heures de DIF restent utilisables, selon les règles du dispositif DIF, jusqu'au 31 décembre 2014.

Le CPF remplacera le DIF à compter du 1^{er} janvier 2015. À partir de cette date, le reliquat des heures DIF non utilisées au 31 décembre 2014 sera

mobilisable selon les règles du dispositif CPF jusqu'au 1^{er} janvier 2021, date à laquelle les heures de DIF non utilisées seront définitivement perdues.

Elles pourront être complétées, le cas échéant, par des heures inscrites sur le CPF, dans la limite d'un plafond de 150 heures et dans des conditions à déterminer par décret. Chaque salarié commencera à acquérir des heures au titre du CPF à compter du 1^{er} janvier 2015, dans la limite de 150 heures. Ce rythme d'acquisition est déconnecté du compteur DIF.