

FICHE 9

Le compte personnel de formation(CPF)
LE CPF, C'EST QUOI?

Depuis 2015, toute personne (salarié, membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée, conjoint collaborateur ou en recherche d'emploi) a un compte personnel de formation (CPF) dès l'âge de 16 ans et jusqu'à sa retraite. Ce compte fait partie du compte personnel d'activité (CPA) et est géré par la Caisse des dépôts et consignations. Pour ouvrir son CPF, il faut se connecter au site internet suivant, muni de son numéro d'assuré social: www.moncompteformation.gouv.fr

Important : Le salarié ne perd pas ses droits au titre du DIF acquis au 31 décembre 2014 (droit individuel à la formation, dispositif arrêté en 2015). Chaque employeur avait l'obligation d'informer chaque salarié par écrit (sur la fiche de paie de décembre 2014, ou janvier 2015) du nombre total d'heures de DIF non utilisées au 31 décembre 2014. C'est ensuite au salarié d'inscrire lui-même le solde de son DIF sur son CPF avant le 31 décembre 2020.

Après l'ouverture du CPF, le titulaire peut y voir :

- ses droits acquis tout au long de sa vie active et jusqu'à son départ à la retraite ;
- les formations dont il peut bénéficier personnellement.

QUELLES FORMATIONS PEUVENT ÊTRE FINANCÉES PAR LE CPF?

- les actions de formation sanctionnées par :
 - les certifications professionnelles enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
 - les attestations de validation de blocs de compétences (= unités capitalisables d'un diplôme ou une certification),
 - les certifications et habilitations enregistrées au répertoire spécifique (dont CléA = certification du socle de connaissances et compétences professionnelles),
 - les actions de validation des acquis de l'expérience,
 - les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du Code de la route et de l'épreuve pratique du permis des véhicules du groupe léger (B) et du groupe lourd (C1, C, D1, D, C1E, CE, D1E, DE) ;
- les actions de formation, accompagnement, conseil dispensées aux créateurs/repreneurs d'entreprises ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles, volontaires en service civique, pompiers d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions (seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions). Attention au découpage des diplômes et certifications en blocs de compétences. L'acquisition de tous les blocs de compétences est nécessaire pour obtenir le diplôme ou la certification complète et assurer ainsi aux salariés une réelle chance de pouvoir évoluer professionnellement.

CEQU'EN PENSE LA CGT

Important : Lorsque le salarié relève de plusieurs catégories au cours d'une même année, la Caisse des dépôts et consignations (CDC) applique le montant d'alimentation annuel et le plafond les plus favorables. De plus, le congé de maternité, le congé paternité et d'accueil de l'enfant, le congé d'adoption, le congé parental d'éducation, le congé de présence parentale, le congé de proche aidant, les absences pour maladie professionnelle ou accident du travail sont pris en compte pour alimenter le compte.

COMMENT LE CPF EST ALIMENTÉ?

Lors de sa mise en activité en 2015, le compte CPF se soldait en heures. Depuis janvier 2019, le solde CPF est en euros. Le CPF est alimenté automatiquement à la fin de chaque année proportionnellement au temps de travail réalisé au cours de l'année par le salarié dans la limite d'un plafond. Les droits restent acquis même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi. Au titre de chaque année de travail, les salariés acquièrent leurs droits selon les modalités suivantes :

Bénéficiaires	Alimentation	Plafond
Salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale (nombre d'heures de référence = 1 607 heures) ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année	500 € par année de travail	5000 €
Salarié ayant effectué une durée de travail inférieure à la moitié de la durée légale (ou conventionnelle) du travail sur l'ensemble de l'année	Au <i>pro rata temporis</i> de la durée de travail effectuée	5000 €
Salarié peu ou pas qualifié (n'ayant pas atteint un niveau III* (CAP/BEP), un titre professionnel enregistré et classé niveau III au RNCP ou une certification reconnue par une convention collective de branche) et qui a effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail <i>N.B.</i> Sur déclaration du bénéficiaire ou d'un conseiller en évolution professionnelle (fiche 6)	800 € par année de travail	8000 €
Travailleur handicapé des établissements et services d'aide par le travail (Esat), temps plein ou partiel	800 € par année de travail	8000 €

*Anciennement niveau V - Nouvelle nomenclature des diplômes depuis 2019

UNE ALIMENTATION SUPPLÉMENTAIRE DU CPF EST-ELLE POSSIBLE ?

1. L'employeur contribue à l'alimentation du compte dans 3 cas :

- si un accord le prévoit (accord d'État, de branche ou d'entreprise) ;
- si un salarié est licencié suite au refus d'une modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord d'entreprise, il bénéficie d'un abondement minimum de 3 000 euros de son CPF ;
- dans les entreprises de 50 salariés et plus, à défaut de réalisation des entretiens professionnels et d'au moins deux de ces trois mesures : avoir suivi au moins une action de formation, bénéficié d'une progression, salariale ou professionnelle, acquis des éléments de certification, par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience (fiche 10), l'employeur devant abonder (abondement correctif) le compte personnel de formation du salarié de 3 000 euros. Cet abondement correctif s'ajoute au montant du CPF dans un compteur spécifique. Il n'a pas d'incidence sur son plafond.

À noter : En 2018, la loi intitulée « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a modifié les critères qui amènent à un abondement correctif. Dans les entreprises de 50 salariés et plus, si le salarié n'a pas bénéficié les six dernières années des entretiens professionnels et d'au moins une action de formation non obligatoire, l'employeur doit abonder le CPF du salarié qui sera alors crédité de 3 000 euros. Jusqu'au 31 décembre 2020, de manière transitoire, l'employeur pourra justifier de l'accomplissement des obligations liées à l'entretien professionnel et à l'accompagnement du parcours de ses salariés soit selon les

modalités issues de la loi du 5 mars 2014, soit selon celles issues de la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » de 2018. De plus, en dehors de ces 3 cas, si les droits sont insuffisants pour suivre une formation, le salarié peut demander à son employeur d'abonder son CPF pour compléter le financement. Il est recommandé au salarié de solliciter l'aide gratuite d'un conseiller en évolution professionnelle ou de s'adresser à son employeur ou à sa direction des ressources humaines.

CE QU'EN PENSE LA CGT

N'intervenant qu'après six ans, ces pénalités ne seront que virtuelles pour beaucoup de salariés en emploi précaire. De plus, le lien de subordination et le chantage à l'emploi tendront à museler les salariés souhaitant réclamer l'application de la loi. Une fois de plus, l'absence de règles servira les employeurs ne respectant pas leurs obligations au détriment des salariés. Des dispositions précises peuvent être gagnées par la négociation dans un accord d'entreprise, de groupe ou de branche.

2. Le cumul possible avec d'autres dispositifs:

Selon la nature de la formation, le salarié a la possibilité d'utiliser son CPF et de l'associer au projet de transition professionnelle.

QUELLES SONT LES MODALITÉS D'UTILISATION DU CPF?

L'utilisation du CPF relève de la seule initiative du salarié. L'employeur ne peut donc pas imposer à son salarié d'utiliser son CPF pour financer une formation. Il faut l'accord du salarié et son refus d'utiliser le CPF ne constitue pas une faute. Lorsqu'un salarié utilise son CPF, ses heures de DIF acquises et non utilisées doivent être mobilisées en priorité. Formation sur le temps de travail Le salarié qui souhaite se former pendant le temps de travail doit adresser une demande d'autorisation d'absence à l'employeur dans les délais suivants :

- soixante jours minimum avant le début de la formation si celle-ci dure moins de six mois ;
- cent vingt jours pour une formation de six mois et plus. L'employeur dispose de trente jours (calendaires) pour répondre. À défaut, la demande est considérée comme acceptée. Les heures de formation réalisées sur le temps de travail sont rémunérées au taux normal.

Formation en dehors du temps de travail

Si le salarié souhaite se former en dehors de son temps de travail, il n'est pas tenu de demander l'accord de son employeur. Pendant la formation, le salarié n'est pas rémunéré mais continue à bénéficier de la protection sociale en matière d'accident du travail.

CE QU'EN PENSE LA CGT

Le CPF est attaché au salarié, il doit donc être utilisé à la seule main de celui-ci, et non celle des employeurs. Chaque salarié doit pouvoir disposer de l'argent de son CPF comme il l'entend, il peut très bien décider de s'en servir lors d'un cofinancement avec son employeur pour se former mais il doit être seul décideur de cette utilisation.