

Compte personnel de formation (CPF)

En résumé...

Depuis le 1^{er} janvier 2015, tout salarié bénéficie d'un Compte personnel de formation (CPF) mobilisable tout au long de sa vie professionnelle. Crédité à la fin de chaque année de travail et géré à l'extérieur de l'entreprise (par la Caisse des dépôts et consignations), il permet de cumuler jusqu'à 150 heures (400 heures pour certains salariés) pour suivre certaines formations, réaliser une Validation des acquis de l'expérience (VAE) ou, depuis le 1^{er} janvier 2017, un bilan de compétences pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci.

Un site Internet dédié a été mis en place pour gérer ce dispositif : www.moncompteactivite.gouv.fr. Outre l'information qu'il dispense, il permet aux salariés de créer leur compte et de consulter le nombre d'heures disponibles, de rechercher des formations éligibles, de déposer une demande de financement...



Attention

Depuis le 1^{er} janvier 2017, le CPF est intégré dans un Compte personnel d'activité (CPA) qui peut également inclure un Compte de prévention de la pénibilité (CPP) pour les salariés exposés à des facteurs de pénibilité au-delà de certains seuils et un Compte d'engagement citoyen (CEC) pour les personnes exerçant des activités bénévoles, de volontariat ou une activité de maître d'apprentissage. Voir le portail www.moncompteactivite.gouv.fr

+ Pourquoi faire ?

Le Compte personnel de formation favorise la montée en compétences des salariés. Mobilisable tout au long de la vie professionnelle, le CPF permet d'obtenir une qualification ou une certification, de suivre certaines formations ou, depuis le 1^{er} janvier 2017, de réaliser un bilan de compétences.

Un nouvel outil pour :

- >> **faciliter** la construction d'un projet d'évolution professionnelle,
- >> **sécuriser** les parcours professionnels des salariés,
- >> **co-construire** avec les salariés des projets de formation qualifiants,
- >> **favoriser** le maintien de l'employabilité des collaborateurs,
- >> **permettre** aux salariés d'acquérir, par la formation ou la Validation des acquis de l'expérience, un titre, un diplôme, un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI) ou un ou plusieurs bloc(s) de compétences correspondant à une partie de ces certifications.



Attention

Toutes les formations ne sont pas « éligibles » au CPF : le titulaire du compte dispose, via le site www.moncompteactivite.gouv.fr, d'un accès personnalisé à une liste de formations accessibles selon son statut (salarié, demandeur d'emploi, bénéficiaire du Contrat de sécurisation professionnelle), son secteur d'activité et son lieu de travail ou de résidence. En revanche, il est possible de mobiliser le CPF pour financer un accompagnement à la VAE en vue d'obtenir tout diplôme, titre ou CQP/CQPI inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou des « blocs de compétences » correspondant à une partie de ces certifications : il n'est pas nécessaire, dans ce cas, que la certification figure sur les « listes CPF ».

+ Pour qui ?

Dès son entrée dans la vie active (et au plus tôt à 16 ans, voire 15 ans pour certains apprentis), toute personne possède un Compte personnel de formation.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, le CPF est intégré au Compte personnel d'activité (CPA) qui peut également comprendre :

- >> le Compte de prévention de la pénibilité (CPP) pour les salariés exposés à des facteurs de pénibilité au-delà de certains seuils,
- >> un Compte d'engagement citoyen (CEC) pour les personnes exerçant une activité bénévole, de volontariat ou une activité de maître d'apprentissage.

Tous ces comptes sont accessibles via le portail www.moncompteactivite.gouv.fr

A noter.....

Les titulaires de contrats en alternance (apprentissage ou professionnalisation) ou de contrats aidés (contrat unique d'insertion – CUI, emploi d'avenir...) possèdent un CPF et un CPA. À compter du 1^{er} janvier 2018, les non-salariés (travailleurs indépendants, membres des professions libérales et des professions non-salariées, conjoints collaborateurs...) bénéficieront également d'un CPF/CPA : voir le portail www.moncompteactivite.gouv.fr

Les heures sont créditées à la fin de chaque année sur le compte **en fonction de la durée d'activité salariée**, à raison de :

- >> **24 heures / an** pour un travail à temps complet sur l'année, jusqu'à **un seuil de 120 heures**,
- >> puis **12 heures / an** jusqu'à atteindre un **plafond de 150 heures**.

Pour le calcul des heures de CPF, est considérée comme « temps complet » la durée conventionnelle de travail (fixée par convention ou accord collectif) ou à défaut, la durée légale de 1 607 heures / an (équivalent annuel de 35 h / semaine). Pour les salariés dont la rémunération n'est pas établie en fonction d'un horaire de travail (salarié à la tâche, VRP...), le « temps complet » correspond à 2 080 fois le SMIC horaire.

A noter.....

Les périodes d'absence pour congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, congé d'adoption, congé de présence parentale, de proche aidant, congé parental d'éducation, pour maladie professionnelle ou accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits acquis au titre du CPF.

Pour les salariés à temps partiel et ceux qui n'ont pas travaillé toute l'année (CDD, saisonniers, salariés entrés ou sortis de l'entreprise en cours d'année...), les heures de CPF sont créditées **au prorata de la durée de travail**, sauf dispositions plus favorables prévues par un accord de branche, d'entreprise ou de groupe ou par une décision de l'employeur.

Les salariés qui ne sont pas titulaires d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de **niveau V** (CAP, BEP...), ni d'une certification reconnue par une convention collective nationale de branche bénéficient, à compter de 2017, d'une **majoration des droits au CPF : leur compte est crédité de 48 heures par an** (sur la base d'un temps plein) **dans la limite d'un plafond de 400 heures**. Toutefois, cette majoration n'est pas automatique et nécessite d'effectuer une déclaration spécifique sur le site www.moncompteactivite.gouv.fr. Vous pouvez informer les salariés de ce droit, notamment dans le cadre de l'entretien professionnel, et les orienter vers un opérateur du Conseil en évolution professionnelle (CEP) qui pourra les accompagner dans cette démarche.

Des obligations ?

1/ Information des salariés sur l'articulation DIF / CPF

Pendant une période transitoire, **jusqu'au 1^{er} janvier 2021**, les salariés peuvent utiliser les heures de DIF dont ils disposaient au 31 décembre 2014, selon les règles applicables au CPF, pour suivre une formation ou entreprendre une démarche de Validation des acquis de l'expérience.

Les salariés doivent inscrire leurs heures de DIF sur leur espace personnel du site www.moncompteactivite.gouv.fr afin de pouvoir les utiliser jusqu'au 1^{er} janvier 2021. Les heures de DIF peuvent se cumuler avec celles acquises au titre du CPF, dans la limite d'un plafond total (DIF+CPF) de 150 heures.

2/ Alimentation du CPF

Les compteurs CPF sont alimentés par la Caisse des dépôts et consignations à partir des informations figurant dans la déclaration sociale nominative (DSN). Ainsi, les heures acquises par les salariés au titre de 2016 ont été créditées automatiquement en 2017.

L'employeur doit cependant transmettre chaque année à OPCA 3+ **avant le 1^{er} mars** :

- >> **la durée de travail à temps plein** appliquée dans l'entreprise (durée conventionnelle ou durée légale),
- >> **la liste des salariés bénéficiaires d'une majoration d'heures de CPF** en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur (par exemple, salariés à temps partiel ou saisonniers) et le nombre d'heures ainsi attribuées (l'entreprise devant dans ce cas effectuer un versement complémentaire à OPCA 3+ au titre du CPF, à hauteur de 13 € / heure),
- >> **à partir de 2020, la liste des bénéficiaires** d'un « abondement correctif » et le nombre d'heures attribuées (100 ou 130 heures) : consulter la fiche Dispositif « L'entretien professionnel, les points clés ».

3/ Déclaration de l'activité des maîtres d'apprentissage

Depuis le 1^{er} janvier 2017, l'activité de maître d'apprentissage permet d'acquérir des heures au titre du Compte d'engagement citoyen (CEC). Ces heures peuvent « abonder » le CPF. Ainsi, l'exercice pendant 6 mois (sur une ou deux années civiles) des fonctions de maître d'apprentissage donne droit à 20 heures de CPF quel que soit le nombre d'apprentis accompagnés. Pour bénéficier de ces heures, l'activité de maître d'apprentissage doit être déclarée à la Caisse des dépôts et consignations, via le portail de l'alternance (www.alternance.emploi.gouv.fr), par l'employeur ou le maître d'apprentissage lui-même s'il est travailleur indépendant.

+ Quelles démarches ?

Le CPF ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. L'initiative appartient au salarié mais il est possible de co-construire un projet commun (entreprise / salarié). L'entretien professionnel est un moment privilégié pour échanger avec le salarié sur ses perspectives d'évolution professionnelle, ses projets de formation ou de qualification, la mobilisation éventuelle de son CPF.

1/ Actions « éligibles » au CPF

Le salarié peut demander à utiliser son Compte personnel de formation pour :

- >> suivre une formation permettant d'acquérir le « socle de connaissances et compétences professionnelles » (Certificat CléA),
- >> bénéficier d'actions d'accompagnement à la Validation des acquis de l'expérience (VAE),
- >> réaliser un bilan de compétences,
- >> suivre une formation qualifiante ou certifiante figurant sur une liste établie par les partenaires sociaux, plusieurs listes sont établies par les partenaires sociaux (au niveau national, régional, interprofessionnel et de la branche) mais dans un souci de simplification, le salarié a accès à une liste unique et personnalisée en fonction de sa situation (secteur d'activité, lieu de travail...). Cette liste est consultable sur le site officiel : www.moncompteactivite.gouv.fr
- >> bénéficier d'actions de formation, d'accompagnement et de conseil en vue de la création ou de la reprise d'une entreprise ou, s'il exerce des activités bénévoles, de volontariat ou des activités de maître d'apprentissage, de formations en lien avec l'exercice de ces missions,
- >> préparer le permis de conduire (permis B).

2/ Mobilisation du CPF

Le salarié peut mobiliser son compte pendant son temps de travail ou en dehors de celui-ci.

- **Sur le temps de travail** : l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de l'action est requis. Le salarié doit formuler sa demande (consulter sur www.opca3plus.fr la fiche modèle « Demande d'utilisation du CPF ») :
 - >> **au moins 60 jours** avant le début du bilan de compétences, de la VAE ou de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois,
 - >> **au moins 120 jours** à l'avance dans les autres cas.

L'employeur dispose de **30 jours calendaires pour répondre** à cette demande (consulter sur www.opca3plus.fr la fiche modèle « Réponse à une demande d'utilisation du CPF »).



Attention

La non-réponse vaut acceptation.

+ Pour aller plus loin

Contactez votre conseiller OPCA 3+ avant d'adresser toute demande de prise en charge.

i A noter.

Dans certains cas, l'entreprise ne se prononce que sur le calendrier (et non sur le contenu) de l'action. La demande du salarié peut ainsi être reportée mais non refusée. Il en est ainsi pour :

- les formations qui visent l'acquisition du « socle de connaissances et de compétences professionnelles » (Certificat CléA),
- les actions d'accompagnement à la VAE,
- les cas déterminés par un accord collectif applicable à l'entreprise,
- à partir de 2020, les formations mises en œuvre dans le cadre de « l'abondement correctif » (consulter la fiche dispositif « L'entretien professionnel, les points clés »).

En cas d'utilisation du CPF sur le temps de travail, l'employeur maintient la rémunération du salarié.

- **En dehors du temps de travail** : si le CPF est mobilisé pour une action réalisée « hors temps de travail », l'accord de l'employeur n'est pas requis. Le salarié n'est pas rémunéré (l'allocation de formation n'a pas à être versée) mais il bénéficie d'une couverture sociale, en particulier en matière d'accident du travail.

+ Quel financement ?

OPCA 3+ peut prendre en charge, au titre de la contribution 0,20 % CPF, tout ou partie des :

- >> coûts pédagogiques et frais annexes (transport, repas, hébergement),
- >> frais de garde d'enfant ou de parent à charge lorsque l'action se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail,
- >> rémunérations des salariés qui réalisent une formation, une VAE ou, depuis le 1^{er} janvier 2017, un bilan de compétences sur le temps de travail.

Un plafonnement de ces prises en charge peut être prévu : contactez votre conseiller OPCA 3+.

Si le nombre d'heures de CPF du salarié n'est pas suffisant pour suivre l'action envisagée, des « abondements » du compte (par l'employeur, l'OPCA, le salarié lui-même...) sont possibles.

Les + OPCA 3+

• Accompagnement, conseil et expertise

OPCA 3+ vous informe sur les conditions de mise en œuvre du CPF : alimentation du compteur, conditions de mobilisation et de financement...

OPCA 3+ vous accompagne pour organiser et mettre en œuvre le CPF : actions « éligibles », recherche d'un organisme...

OPCA 3+ vous conseille sur l'articulation du CPF avec d'autres dispositifs : période de professionnalisation, plan de formation...

• Simplification des formalités

OPCA 3+ met à votre disposition des **modèles de courrier** (à télécharger sur www.opca3plus.fr) pour faciliter la mise en œuvre du CPF :

- >> demande d'utilisation du CPF,
- >> réponse à une demande d'utilisation du CPF.



Contactez votre conseiller OPCA 3+ pour toute demande d'information complémentaire sur ce dispositif.