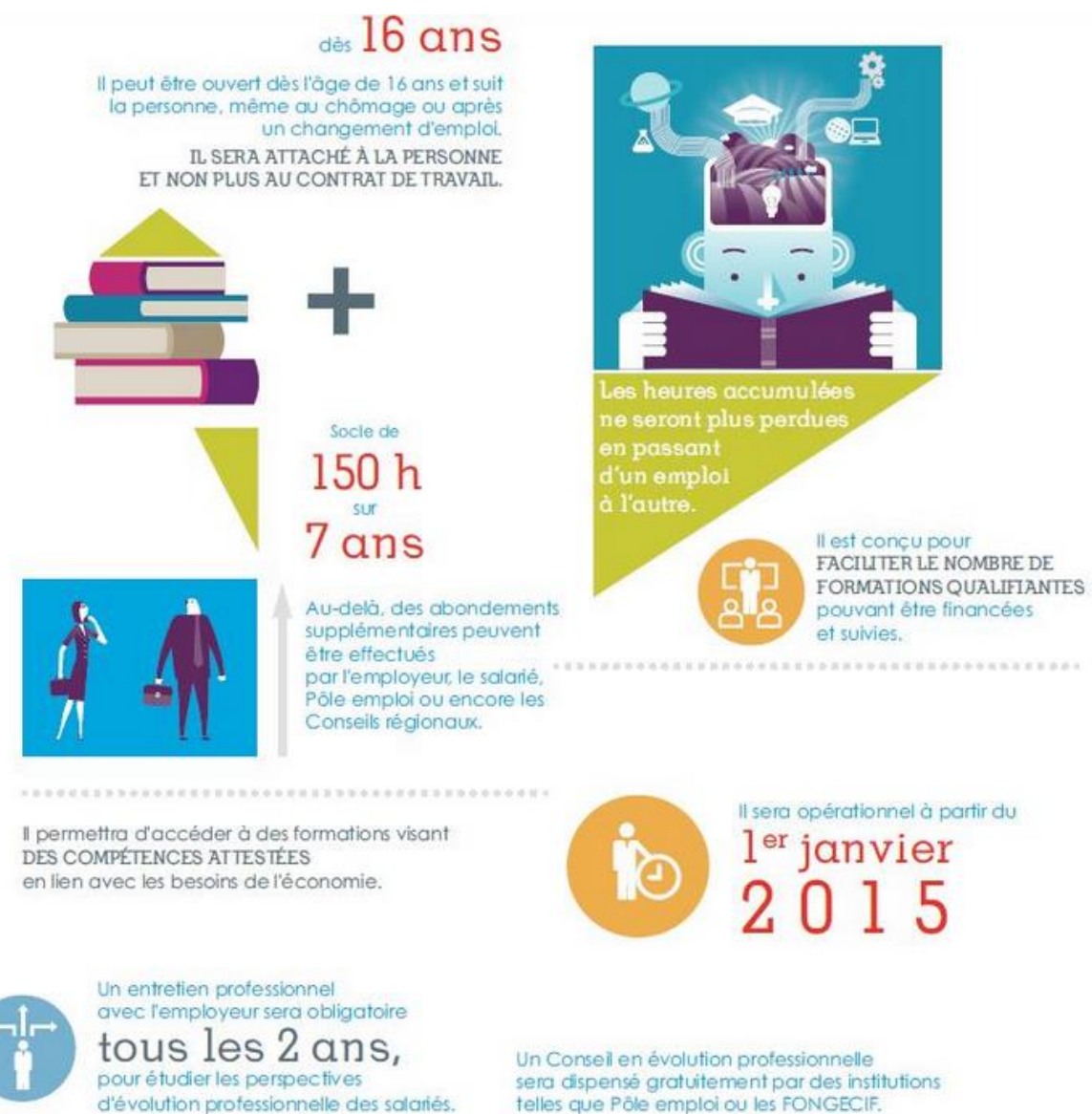


COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Le CPF, c'est quoi ?

Un droit universel d'évolution professionnelle attaché à la personne tout au long de la vie active jusqu'à la retraite.

- ▶ Le compte personnel de formation est une nouvelle modalité d'accès à la formation créée par la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.



Sources : <http://www.emploi.gouv.fr/dispositif/compte-personnel-formation-cpf>



Le CPF, pour qui ?

- ▶ Le compte personnel de formation (CPF) est ouvert pour toute personne âgée d'au moins seize ans, qu'elle soit en emploi, à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle.
- ▶ Ces nouveaux droits acquis au titre du CPF sont attachés à la personne. Ainsi les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son bénéficiaire.

Que devient mon DIF ?

- ▶ Le **CPF remplacera le DIF** (droit individuel à la formation) à **compter du 1er janvier 2015**. Les heures non consommées au titre du DIF pourront être mobilisées pendant cinq ans dans le cadre du nouveau compte.

Comment ça se passe concrètement ?

- Le compte personnel de formation est alimenté en heures de formation chaque année et, le cas échéant, par des abondements complémentaires, selon des modalités précises.
 - **24 heures** par an **jusqu'à 120 heures**, puis de **12 heures** jusqu'à la limite de **150 heures au total**, pour un CDI à temps plein. Pour un temps partiel, les heures sont calculées à due proportion du temps de travail effectué.
 - Le compte peut également être abondé par un accord d'entreprise, un accord de branche ou un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé (OPCA) interprofessionnel, portant notamment sur la définition des formations éligibles et les salariés prioritaires.
 - Dans les entreprises de 50 salariés et plus, un abondement supplémentaire de 100 heures est accordé au salarié qui n'a pas eu les entretiens professionnels auxquels il a droit et s'il n'a pas bénéficié d'au moins deux des trois actions suivantes :
 - une formation,
 - une progression salariale ou professionnelle,
 - l'obtention d'éléments de qualification/certification par la formation ou la validation des acquis de l'expérience (VAE).
- ▶ **L'entreprise verse à l'OPCA une somme forfaitaire**, dont le montant est fixé par décret en Conseil d'État, correspondant à ces 100 heures.

À NOTER : la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

- **C'est le salarié qui prend l'initiative** d'utiliser son compte personnel de formation afin de concrétiser son projet de formation.



- Si la formation se déroule **hors du temps de travail**, ou **si elle vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences**, ou lorsqu'elle fait suite à un abondement complémentaire de 100 heures, le salarié n'a pas besoin de l'autorisation de l'employeur.
- Lorsque la formation est suivie **en tout ou partie pendant le temps de travail**, le salarié doit recueillir l'accord préalable de l'employeur. L'employeur lui notifie sa réponse dans des délais déterminés par décret. **L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.**

Le refus par le salarié de mobiliser son compte personnel n'est jamais fautif.

Pour quelles formations ?

- L'acquisition d'un **socle de connaissances et de compétences** ;
- L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (**VAE**)
- Des **formations qualifiantes**, déterminées par les conseils régionaux, les partenaires sociaux et les branches professionnelles dont les listes nationales et régionales sont établies à partir des formations devant conduire à :
 - une certification inscrite au répertoire national de la certification professionnelle (**RNCP**) ;
 - un certificat de qualification professionnelle (**CQP**) de branche ou interbranche ;
 - une certification correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle inscrites à l'inventaire par la commission nationale de la certification professionnelle.

Et si le crédit d'heures est insuffisant ?

- Le compte personnel de formation peut faire l'objet **d'abondements** en heures complémentaires qui peuvent être financées par :
 - l'employeur lorsque le titulaire du compte est salarié ;
 - son titulaire lui-même ;
 - un OPCA en application d'un accord de branche ou, à défaut, d'un OPCA interprofessionnel ;
 - un OPA chargé de la gestion du congé individuel de formation ;
 - l'organisme en charge de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité ;
 - l'État ;
 - les régions ;
 - Pôle emploi ;
 - l'Agefiph.

Les autres frais ?

Les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du salarié qui mobilise son compte personnel, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par l'employeur, dans le cadre d'un accord d'entreprise ou par un organisme collecteur paritaire agréé.