

Compte Personnel de Formation Guide pratique

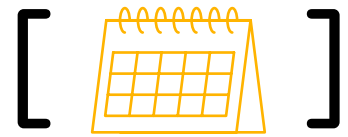
Outils

Fafiec → Atlas opco

1^{er} avril > 31 décembre 2019 au plus tard
Le Fafiec reste votre interlocuteur
pour le compte de l'Opco Atlas



Fiche ①



« DIF, CPF, CPA... monétisé »

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le compte personnel de formation (CPF) a remplacé le droit individuel à la formation (DIF). Le solde des heures acquises à cette date reste mobilisable dans le cadre du CPF jusqu'au 31 décembre 2020. Une nouvelle évolution instaurée par la « Loi Avenir » de septembre 2018: depuis le 1^{er} janvier 2019, le CPF est monétisé. Mode d'emploi.

Extinction progressive du DIF... jusqu'à fin 2020

- Les droits acquis au titre du DIF jusqu'au 31/12/2014 peuvent être mobilisés jusqu'au 31/12/2020, selon les règles applicables au CPF (actions éligibles, initiative de la personne, réalisation pendant ou hors temps de travail...).
- Le 1^{er} janvier 2019, les heures disponibles au titre du DIF ont été converties en euros en appliquant le taux de conversion suivant: 1 heure = 15 euros. Par exemple: 120 heures de DIF disponibles au 31 décembre 2018 = 1800 € le 1^{er} janvier 2019. À noter: les droits DIF sont mobilisés en 1^{er} lieu, complétés si besoin de ceux acquis au titre du CPF depuis 2015.

Cumul des heures de DIF et du CPF: illustration

Prenons le cas d'un salarié en CDI à temps plein qui disposait de 120 heures de DIF au 31/12/2014 et n'ayant pas utilisé ses heures depuis.

- En 2015, il disposait par exemple de 120 heures pour se former (les heures de CPF n'ont été créditées que début 2016).
- En 2016, il disposait de 144 heures pour faire une formation (120 heures de DIF + 24 heures de CPF acquises au titre de 2015).
- Au 31 décembre 2018, il disposait de 192 heures (120 heures de DIF + 72 heures de CPF).
- Le 1^{er} janvier 2019, ses heures DIF + CPF ont été converties en euros: $(120 \times 15) + (72 \times 15) = 2880$ €.
- Au plus tard en avril 2019, ses droits 2018 seront crédités sur son compte: $24h \times 15 = 360$ €. Il disposera ainsi de 3240 €.
- À la fin de l'année 2020, si le salarié n'a toujours pas utilisé ses heures de DIF, celui-ci s'éteindra: il disposera alors de ses droits acquis au titre du CPF depuis 2015, soit $96h \times 15 = 1440$ €.

À noter

Tout employeur devait, début 2015, remettre à chaque salarié concerné un document attestant des heures de DIF disponibles au 31/12/2014 (à défaut, avoir indiqué le solde DIF sur le bulletin de salaire de décembre 2014). Le salarié doit inscrire le nombre d'heures indiqué sur son CPF: il peut le faire au plus tard d'ici à fin 2020.
www.moncompteactivite.gouv.fr

DIF, CPF, CPF monétisé : les différences clés

DIF

→ Lié au statut / au contrat de travail

→ Jusqu'au 31 décembre 2014

→ Plafond de 120 heures

→ Gestion interne (par l'entreprise)

→ Opposabilité limitée : nécessaire accord de l'employeur sur le choix de l'action

→ Actions éligibles : tous types d'actions de formation, dont actions prioritaires fixées par la branche professionnelle

CPF / CPF monétisé

→ Lié à la personne. Celle-ci conserve son CPF quels que soient les événements survenant au cours de sa vie professionnelle.

→ CPF monétisé : depuis le 1^{er} janvier 2019
→ CPF : depuis le 1^{er} janvier 2015

→ CPF monétisé : plafond de 5 000 euros (pour un salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à un mi-temps)
→ CPF : plafond de 150 heures + abondements possibles

→ Gestion externe (par la Caisse des Dépôts et Consignations)

→ Autorisation d'absence de l'employeur indispensable pour les formations sur le temps de travail

→ Formations certifiantes, VAE, bilans de compétences, permis B et poids lourd, actions d'accompagnement et de conseil destinées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises, actions liées à l'exercice de missions de bénévolat ou de volontariat

Plus d'infos ?

→ Consultez le site

www.moncompteactivite.gouv.fr

À noter

→ **CPF monétisé : mode d'emploi**

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le CPF est alimenté à hauteur de 500 euros par an, jusqu'à un plafond de 5 000 euros, pour un salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année.

L'alimentation est majorée pour les salariés peu qualifiés : 800 euros par an cumulables jusqu'à 8 000 euros. Pour pouvoir bénéficier des droits majorés au CPF, les personnes concernées doivent déclarer leur situation via un service dématérialisé dédié, avec l'aide si besoin de leur conseiller en évolution professionnelle (CEP). À noter : cette majoration n'est pas rétroactive, elle ne s'applique pas aux droits déjà acquis par le titulaire du compte.

2017 : le CPA

Depuis janvier 2017, le CPF est intégré au compte personnel d'activité (CPA : www.moncompteactivite.gouv.fr).

Le CPA regroupe 3 outils au service de la sécurisation des parcours professionnels des actifs :

- le Compte Personnel de Formation (CPF),
- le Compte d'Engagement Citoyen (CEC),
- le Compte Professionnel de Prévention (C2P).

Tout actif peut ainsi :

- connaître ses droits dans le cadre des différents comptes,
- conserver des données sur son parcours et ses compétences,
- rechercher des informations sur les métiers, les formations,
- consulter ses bulletins de salaire dématérialisés (si l'employeur a opté pour la dématérialisation).

Bon à savoir

→ Le Compte d'Engagement Citoyen (CEC) permet d'acquérir des droits inscrits sur le CPA en exerçant des activités bénévoles, de volontariat, de réserviste ou de maître d'apprentissage. Ces droits peuvent être mobilisés pour suivre des actions éligibles au CPF ou des actions de formations spécifiques aux bénévoles associatifs, aux services civiques ou aux sapeurs-pompiers volontaires en utilisant uniquement les droits CEC.

Dans le cadre de la monétisation du CPF en janvier 2019, les heures acquises au titre du CEC au 31 décembre 2018 ont été converties en euros selon un taux de conversion horaire de 12 euros.

→ Depuis le 1^{er} janvier 2019, les points inscrits sur le Compte Professionnel de Prévention (C2P) donnent droit à un montant de 375 euros pour financer une formation dans le cadre du CPF. Plus d'infos sur le C2P : www.compteprofessionnelprevention.fr

Fiche ②



Tableau comparatif des dispositifs de formation

Dans la TPE comme dans la grande entreprise, le compte personnel de formation fait partie des dispositifs de formation mobilisables, à l'instar du plan de développement des compétences, du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (« Pro-A ») ou encore du projet de transition professionnelle.

Tableau comparatif des 4 dispositifs.

	Plan de développement des compétences	Reconversion ou promotion par alternance (« Pro-A »)	Compte personnel de formation (CPF)	Projet de transition professionnelle
Qui décide ?	→ L'employeur	→ L'employeur	→ Le salarié, après accord de l'employeur sur le calendrier (sauf mobilisation hors temps de travail)	→ Le salarié, après autorisation d'absence de l'employeur (sauf action totalement hors temps de travail)
Pour quel salarié ?	→ Tout salarié	→ Les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) et en contrat unique d'insertion à durée indéterminée (CUI-CDI) n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionnée par une certification inscrite au RNCP correspondant au grade de la licence (notamment lorsque leur qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail)	→ Tout salarié	→ Tout salarié justifiant d'une certaine ancienneté en qualité de salarié (pas de condition d'ancienneté pour les travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi, les salariés ayant changé d'emploi suite à un licenciement économique ou un licenciement pour inaptitude et n'ayant pas suivi de formation entre le licenciement et le réemploi)
Dans quel objectif ?	<ul style="list-style-type: none"> → Adapter le salarié à son poste de travail → Maintenir sa capacité à occuper un emploi (suite à une évolution de l'emploi ou à une altération des aptitudes du salarié : désengagement, dégradation de l'état de santé...) → Développer ses compétences (différentes de celles nécessaires à la tenue du poste de travail, dans un objectif de promotion, de changement d'emploi...) 	→ Faciliter l'accès du salarié à une promotion sociale ou professionnelle, à un changement de métier ou de profession en lui permettant d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui détenu au moment de sa demande de reconversion ou promotion par l'alternance	→ Permettre au salarié d'accéder, tout au long de sa vie professionnelle, à une offre de formation élargie, dans le cadre de projets « autonomes » (CPF hors temps de travail) ou partagés avec l'employeur (CPF sur le temps de travail)	→ Permettre au salarié de mettre en œuvre un projet de transition professionnelle, de changer de métier ou de profession après avoir suivi une formation certifiante

	Plan de développement des compétences	Reconversion ou promotion par alternance (« Pro-A »)	Compte personnel de formation (CPF)	Projet de transition professionnelle
Quelles actions?	<ul style="list-style-type: none"> → Actions de formation constituant un « parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel » → Bilan de compétences (avec l'accord du salarié) → VAE (avec l'accord du salarié) 	<ul style="list-style-type: none"> → Actions de formation en alternance visant une qualification reconnue: <ul style="list-style-type: none"> – Diplôme, titre à finalité professionnelle, – Certificat de Qualification Professionnelle (CQP), – Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche. 	<ul style="list-style-type: none"> → Actions de formation visant un diplôme, titre à finalité professionnelle, Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ou bloc de compétences, inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) → Préparation d'une certification ou habilitation enregistrée dans le « Répertoire Spécifique des Certifications et Habilitations » (RSCH, remplace l'inventaire de la CNCP) → Bilan de compétences → Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) → Préparation aux permis B et poids lourd → Action d'accompagnement et de conseil destinée aux créateurs ou repreneurs d'entreprises → Action liée à l'exercice de missions de bénévolat ou de volontariat 	<ul style="list-style-type: none"> → Actions de formation visant un diplôme, titre à finalité professionnelle, Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ou bloc de compétences, inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) → Préparation d'une certification ou habilitation enregistrée dans le « Répertoire Spécifique des Certifications et Habilitations » (RSCH, remplace l'inventaire de la CNCP)
Pendant ou hors temps de travail?	<ul style="list-style-type: none"> → Pendant le temps de travail pour les actions obligatoires ou nécessaires (c'est-à-dire qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale, de dispositions légales ou réglementaires) → En tout ou partie hors temps de travail pour les autres actions, dans la limite de 30 heures par an et par salarié (ou de 2 % du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année), sauf accord d'entreprise ou de branche fixant une autre limite. A noter: en l'absence d'accord collectif, l'accord écrit du salarié est obligatoire 	<ul style="list-style-type: none"> → Pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération → En tout ou partie hors temps de travail, à l'initiative du salarié ou de l'employeur, après accord écrit du salarié (cet accord peut être dénoncé par le salarié dans les 8 jours à compter de sa conclusion). La durée des formations réalisées hors temps de travail est limitée à 30 heures par an et par salarié ou à 2 % du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année. À noter: les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre de la « Pro-A » ne sont pas rémunérées (suppression de l'allocation de formation depuis le 1^{er} janvier 2019) 	<ul style="list-style-type: none"> → Pendant le temps de travail (sous réserve de l'accord de l'employeur) ou en tout ou partie hors temps de travail 	<ul style="list-style-type: none"> → Salariés en CDI: pendant le temps de travail, dans le cadre d'un congé de transition professionnelle, en respectant des conditions de demande et de réponse (inchangées par rapport aux règles du CIF) → Salariés en CDD: démarrage de l'action de formation au plus tard six mois après la fin du CDD. Accord préalable de l'employeur nécessaire lorsque le salarié souhaite suivre l'action de formation en tout ou partie pendant son temps de travail.
Qui finance?	<ul style="list-style-type: none"> → L'employeur et/ou l'Opco: <ul style="list-style-type: none"> – entreprises de moins de 50 salariés: prise en charge des actions de développement des compétences par l'Opco sur les fonds mutualisés de la contribution légale; – entreprises de 50 salariés et plus: possibilité de financements par l'Opco dans le cadre du versement volontaire. 	<ul style="list-style-type: none"> → L'Opco (sur les fonds « alternance ») 	<ul style="list-style-type: none"> → L'Opco jusqu'à fin 2019 → La Caisse des Dépôts et Consignations - (CDC) à partir de 2020 → L'employeur (abondement du CPF des salariés) et d'autres financeurs éventuels <p>Pour plus de précisions: se référer aux critères de prise en charge de l'Opco</p>	<ul style="list-style-type: none"> → La CPIR
	<p>Pour plus de précisions: se référer aux critères de prise en charge de l'Opco</p>			

Fiche ③



Connaître les règles de calcul du CPF*

Les droits du CPF s'acquièrent par année de travail effectuée en tant que salarié. Crédités sur le compte dématérialisé de chaque salarié, les droits acquis en année N apparaissent sur le compte en avril de l'année N+1.

Comment sont calculés les droits acquis ?

Existe-t-il des cas particuliers ? Qu'est-ce qui se cache derrière le terme « abondement » ?

Qu'entend-on par « alimentation majorée » ?

Explications et illustrations.

Calcul des droits acquis au titre du CPF : les règles de base à compter de 2019 (droits crédités en 2020)

	Modalités d'acquisition, de calcul	Exemples
Salariés ayant travaillé au moins la moitié de la durée légale (base : 1607 heures) ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année	→ 500 euros par an jusqu'à un plafond de 5000 euros	<ul style="list-style-type: none"> → Un salarié ayant travaillé au moins à mi-temps en 2019 sera crédité de 500 euros en avril 2020. Ce montant s'ajoutera à ses droits CPF inscrits en avril 2019 (1440 euros, en faisant l'hypothèse d'une absence de reliquat DIF), soit 1940 euros → En avril 2021, son CPF est augmenté de 500 euros (à durée de travail inchangée et sans consommation de son CPF), il atteint 2440 euros → Et ainsi de suite jusqu'à un plafond de 5000 euros
Salariés ayant travaillé moins de la moitié de la durée légale (base : 1607 heures) ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année (nouveaux collaborateurs, salariés à temps partiel ou en CDD...)	→ Calcul au prorata de la durée travaillée sur l'année (rapport entre le nombre d'heures effectuées et 1607 heures ou la durée conventionnelle de travail).	→ Un salarié travaillant à 40 % alimente son CPF à raison de 500 euros x 40 % = 200 euros.

Bon à savoir

L'employeur n'a pas à effectuer le calcul des droits : celui-ci est réalisé par la Caisse des Dépôts et Consignations sur la base des informations mentionnées par l'entreprise sur sa Déclaration Sociale Nominative – DSN.

À noter

Si le montant en euros comporte des décimales, il est arrondi à la deuxième décimale, au centime d'euro supérieur.

→ **Par exemple**, un salarié ayant travaillé 600 heures en année N verra son compte alimenté de : $(600/1607) \times 500 = 186,69$ euros.

* À compter de 2019 (CPF monétisé).

Pour les salariés dont la durée de travail est décomptée en jours dans le cadre d'une convention de forfait annuel

en jours, le nombre de jours de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du CPF est égal au nombre de jours compris dans le forfait tel que fixé par l'accord collectif instaurant le forfait annuel, dans la limite de 218 jours.

Quand une personne relève de statuts différents conduisant à une alimentation différente du CPF au cours d'une même année, ce sont le montant et le plafond annuel les plus favorables qui s'appliquent.

Alimentation, majoration, abondement... comparaison

Important

→ **Sont intégralement pris en compte pour le calcul de l'alimentation du CPF :**
 – les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant, le congé parental d'éducation...
 – les absences au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail.

Définition!

Abonder le CPF, c'est compléter les droits existants d'une personne pour favoriser la mise en œuvre d'un projet. Cette possibilité est maintenue avec la loi « avenir professionnel » de septembre 2018.

Différents types de droits	Pour qui?	Modalités d'acquisition / de calcul	Quand les utiliser?	Utilisation en plusieurs fois?
Heures de DIF et CPF disponibles au 31/12/2018	→ Salariés disposant d'un solde positif d'heures DIF / CPF au 31/12/2018	→ Conversion des heures en euros le 1 ^{er} janvier 2019 sur la base du taux de conversion suivant : 1 heure = 15 euros	→ Dès 2019 en lien avec un projet de formation → Droits issus des heures DIF : jusqu'à fin 2020, selon les règles du CPF	→ Oui
Alimentation majorée	→ Salariés peu qualifiés (n'ayant pas de diplôme ou de titre professionnel de niveau V (CAP, BEP) ou ne disposant pas d'une certification reconnue par une convention collective) ou bénéficiaires de l'obligation d'emploi (travailleurs handicapés)	→ 800 euros par an cumulables jusqu'à 8 000 euros	→ À partir de l'alimentation 2020	→ Oui
NOUVEAU! Alimentation plus favorable par accord (accord collectif d'entreprise, de groupe ou, à défaut, accord de branche)	→ Salariés concernés désignés par cet accord collectif	→ Modalités d'alimentation du compte plus favorables que celles prévues par le code du travail	→ À partir de l'alimentation 2020 et selon les dates de validité de l'accord conclu	→ Oui
Abondement complémentaire	→ Salariés ne disposant pas de droits suffisants pour financer intégralement leur action CPF	→ Complément accordé par l'employeur, l' Opcv , → Destiné à des actions et des publics ou des actions définis par le co-financier	→ Depuis 2015, en lien avec un projet de formation	→ Non
Compte Professionnel de Prévention (C2P)	→ Salariés disposant de points sur leur C2P Plus d'infos : www.compteprofessionnelprevention.fr	→ Conversion en euros des points de C2P pour suivre une formation professionnelle qualifiante : depuis le 1 ^{er} janvier 2019, chaque point inscrit sur le C2P donne droit à un montant de 375 euros (24 heures précédemment) pour financer une action dans le cadre du CPF	→ Dès 2019, en lien avec un projet de formation	→ Non

Différents types de droits	Pour qui ?	Modalités d'acquisition / de calcul	Quand les utiliser ?	Utilisation en plusieurs fois ?
Compte Engagement Citoyen (CEC)	→ Salariés disposant de points sur leur CEC	→ Depuis le 1 ^{er} janvier 2019, les heures inscrites sur le CEC ont été converties en euros selon un taux de conversion horaire de 12 euros → Puis alimentation de 240 € (au lieu de 20 heures), avec un plafond de 720 € (au lieu de 60 heures)	→ Dès 2019	→ Oui
Abondement correctif lié au non respect des obligations de l'entreprise relatives à l'entretien professionnel	→ Les salariés des entreprises de 50 salariés et plus qui ne remplissent pas leurs obligations relatives à l'organisation des entretiens professionnels	→ 3 000 € par salarié concerné	→ À partir du 1 ^{er} trimestre 2020	
Abondement pour certaines victimes d'accidents du travail et maladies professionnelles	→ Salariés victimes d'un accident ou d'une maladie d'origine professionnelle ayant un taux d'incapacité permanente est égal ou supérieur à 10 % et bénéficiant, au titre de leur reconversion professionnelle, d'un droit à une formation qualifiante	→ Abondement monétisé à 7 500 euros depuis le 1 ^{er} janvier 2019	→ Dès 2019	→ Oui

Bon à savoir

D'autres modalités d'abondement sont prévues par la loi :

- **les abondements supplémentaires prévus par un accord collectif (d'entreprise, de groupe ou, à défaut, de branche)** : l'entreprise concernée par l'accord doit calculer le montant annuel d'abondement du CPF de chaque salarié, transmettre à la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC) les informations nécessaires à l'abondement de leur compte (nom, données d'identification, montant attribué), puis verser le montant de l'abondement à la CDC
- **les abondements du CPF des salariés licenciés à la suite d'un refus d'une modification du contrat de travail résultant de la négociation d'un accord d'entreprise** : un montant plancher de 3 000 € est fixé par décret, l'entreprise doit adresser dans les 15 jours calendaires suivant le licenciement toutes les informations nécessaires et le montant correspondant à la CDC. Dans les deux cas, l'abondement du compte du bénéficiaire est réalisé par la CDC dès réception du financement correspondant, versé par l'entreprise.

Un dispositif rechargeable... c'est-à-dire ?

Le CPF se réalimente au fur et à mesure de son utilisation, tout au long de la vie professionnelle.

D'où l'intérêt pour chaque personne d'utiliser ses droits régulièrement afin de recharger son compte.

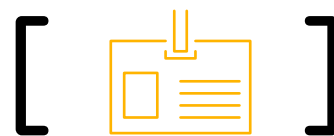
Plus d'infos

→ Consultez le site

www.moncompteactivite.gouv.fr

Au cas par cas	Blocage / débloqué du CPF	Exemples
<p>Le salarié n'utilise pas ses droits DIF/CPF</p>	<p>→ Le plafond de 5000 euros est atteint au bout de 10 ans (pour un salarié ayant travaillé au moins à mi-temps sur toute cette période)</p> <p>→ Lorsque le plafond est atteint, il n'est plus possible d'ajouter de nouveaux droits : le compte se bloque</p>	<p>→ Un salarié n'ayant pas utilisé ses heures DIF acquises au 31/12/2018 (jusqu'à 120 heures), converties en euros au 1^{er} janvier 2019 (soit une valeur maximale possible de 120 x 15 euros = 1800 euros) perdra ces droits s'il ne les a pas utilisés d'ici à fin 2020.</p>
<p>Le salarié utilise ses droits...</p>	<p>→ Le compte est débité des montants consommés</p> <p>→ Le compte est réalimenté au fur et à mesure de la consommation des droits</p>	<p>→ En 2019, le salarié dispose de 2800 euros au titre du CPF. Il mobilise 2400 euros pour bénéficier d'un accompagnement VAE : son compte affichera ensuite (2800 - 2400 =) 200 euros.</p>

Fiche 4



« Le CPF à l'usage des salariés : pas à pas »

Vous découvrez le CPF... mais vous avez besoin d'y voir plus clair sur son fonctionnement. Pour ne rien laisser de côté sur les grandes étapes de mise en œuvre du dispositif : suivez la fiche ! Et pour en savoir plus sur chaque point, consultez le guide pratique salarié conçu spécialement pour vous par l'Opco.

1. Créez votre compte dans votre espace personnel sécurisé sur : www.moncompteactivite.gouv.fr

- Rendez-vous sur votre espace sécurisé
- Identifiez-vous : saisissez les 13 chiffres de votre numéro de sécurité sociale et un mot de passe de votre choix (à mémoriser!)
- Votre compte est activé!
- Inscrivez votre solde DIF au 31/12/2014 (même s'il est égal à zéro)

2. Choisissez la « bonne » action CPF!

Vous disposez d'un certain nombre d'euros sur votre compte... passez à l'action !

- Avant tout, faites le point sur votre projet personnel. Mobilisez un conseiller en évolution professionnelle (CEP – www.mon-cep.org) ou bien parlez-en avec la personne en charge de la formation et/ou des ressources humaines au sein de votre entreprise : vous avez tout à gagner à envisager un projet partagé avec votre employeur.
- Assurez-vous que l'action choisie figure bien sur la liste de formations accessibles au titre du CPF sur www.moncompteactivite.gouv.fr
- Renseignez-vous sur l'action choisie : son intitulé, son calendrier (dates de début et de fin), sa durée (en heures), l'organisme de formation et/ou d'accompagnement... et son coût (montant des coûts pédagogiques)

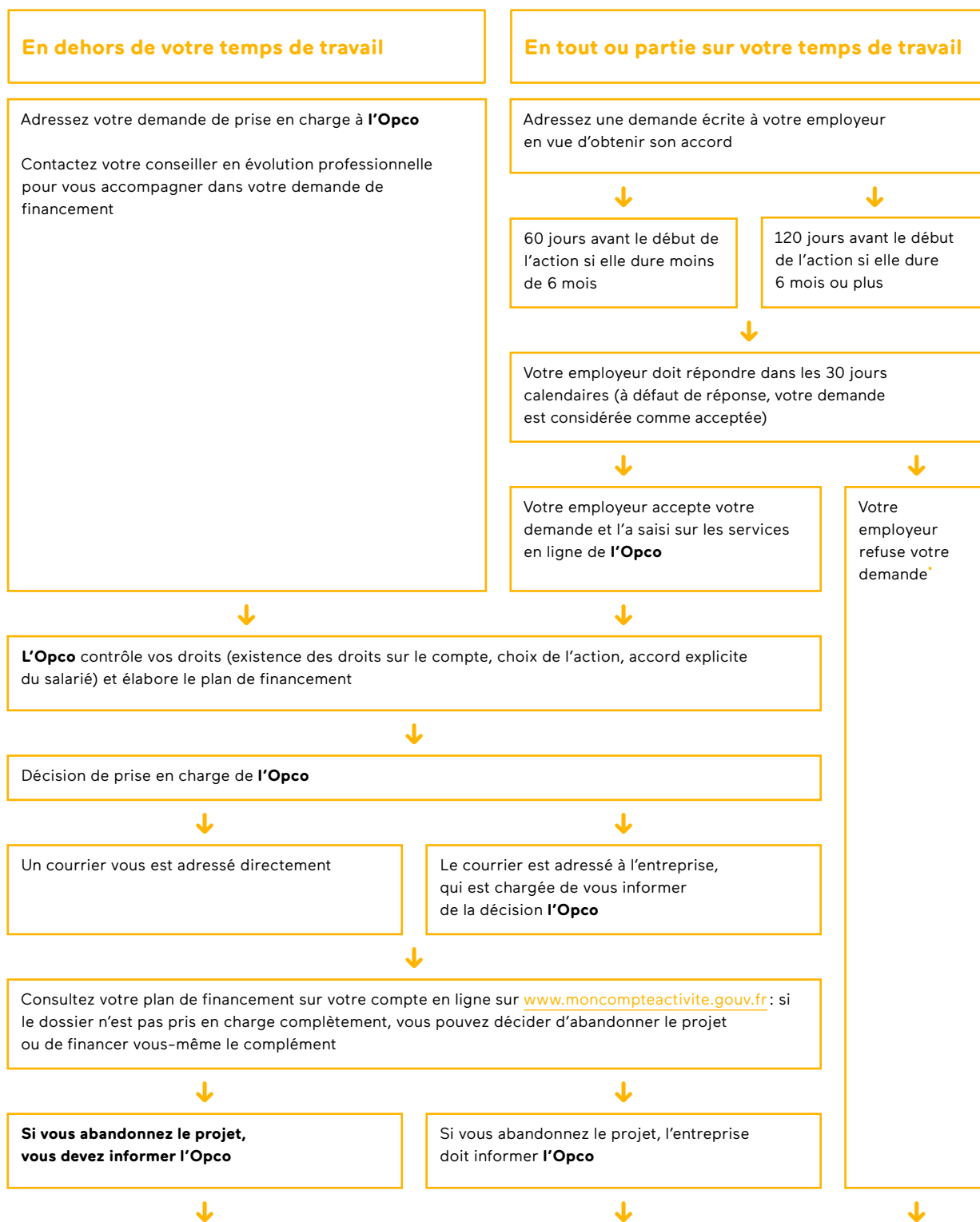
3. Vous avez choisi une action... Souhaitez-vous la suivre pendant ou hors temps de travail ?

Vous avez deux possibilités :

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> → Vous ne souhaitez pas associer l'entreprise à votre projet → Suivez l'action CPF en dehors de votre temps de travail (c'est-à-dire pendant les temps « non travaillés » : RTT, soirs, samedis, temps partiels non travaillés...) → Vous n'êtes pas rémunéré, mais vous continuez à bénéficier de la protection sociale en matière d'accident du travail | <ul style="list-style-type: none"> → Vous souhaitez associer l'entreprise à votre projet → Suivez l'action CPF en tout ou partie sur votre temps de travail → Vous percevez votre rémunération habituelle et conservez votre protection sociale ainsi que les avantages liés à votre ancienneté... |
|---|---|

4. Faites financer votre action CPF !

Deux cas de figure selon que vous la suivez pendant ou hors temps de travail



5. Partez en formation !

Le nombre de droits utilisés est débité de votre compte CPF par la Caisse des Dépôts et Consignations, sur déclaration de l'Opco
 À noter ! Si vous disposiez d'heures de DIF au 31/12/2014, celles-ci sont débitées en priorité

Pas d'impact sur votre compte

* Important: le refus peut porter sur le contenu de la formation (sauf si votre demande porte notamment sur un accompagnement VAE ou une action relevant du socle de connaissances et de compétences) ou sur le calendrier. Si le refus porte sur le calendrier, le projet est reporté.

Fiche ⑤

Argumentaire CPF à l'usage des managers et des représentants du personnel

Manager de proximité ou représentant du personnel, vous pouvez participer activement à l'accompagnement du changement, au sein de l'entreprise. Dans ce cadre, votre rôle est essentiel pour informer et sensibiliser les salariés sur les atouts du dispositif et faciliter sa mobilisation. Car l'utilisation du CPF, et c'est un point essentiel, relève de la seule décision de son titulaire. Encore faut-il que celui-ci soit correctement informé sur ses enjeux et son intérêt, ainsi que sur ses modalités d'utilisation... Au-delà de ce rôle clé de relais d'information, le comité d'entreprise (ou le comité social et économique à partir du 1^{er} janvier 2020) doit être consulté chaque année sur les conditions de mise en œuvre de ce dispositif de formation, au même titre que sur le plan de développement des compétences, le dispositif de reconversion ou promotion par alternance (« Pro-A »), le projet de transition professionnel. D'où l'intérêt de bien cerner les règles et les enjeux du dispositif. Revue non exhaustive des arguments à mobiliser pour informer, sensibiliser et convaincre les collaborateurs de l'entreprise.

UNIVERSALITÉ

Un droit universel pour chaque actif

Depuis le 1^{er} janvier 2015, toute personne entrée dans la vie active dispose, quel que soit son statut (salarié, demandeur d'emploi, jeune en apprentissage...), d'un compte personnel de formation dès son entrée sur le marché du travail (à partir de 16 ans, 15 ans pour certains apprentis).

SÉCURISATION

Une ambition forte : l'évolution professionnelle et la qualification

Le CPF contribue à l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue : les formations éligibles au CPF visent notamment une certification (diplôme, titre, CQP...), passeport incontournable pour sécuriser les parcours professionnels et l'emploi.

TRANSFÉRABILITÉ

Un droit intégralement transférable

Les droits inscrits sur le compte demeurent acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi, quelle que soit la cause de rupture du contrat de travail (démission, rupture conventionnelle ou licenciement, y compris pour faute lourde). Ils peuvent être utilisés, soit dans le cadre d'un nouvel emploi salarié, soit en tant que demandeur d'emploi, travailleur non salarié, fonctionnaire... En cas d'arrêt de travail (arrêt maladie, congé maternité...), les droits attachés au CPF sont également conservés.

SUR-MESURE

Une démarche choisie, individuelle ou partagée

L'utilisation des droits figurant au CPF relève de la décision exclusive de son titulaire. L'accord exprès de celui-ci est nécessaire et son refus de mobiliser le CPF pour partir en formation ne peut en aucun cas être considéré comme une faute. Avec le CPF, la formation est davantage « choisie » qu'avec son prédécesseur, le DIF. C'est aussi un moyen donné au salarié d'élaborer des projets de formation en lien avec l'entreprise : au cours de l'entretien professionnel ou à un tout autre moment, le choix et les modalités de mise en œuvre de la formation peuvent être arrêtés en commun, en fonction des besoins de l'entreprise et du salarié. A la clé, un projet de formation partagé répondant aux attentes de chacun.

SIMPLICITÉ

Une utilisation simplifiée et sécurisée

Le système est simple d'utilisation pour le détenteur du compte : disponibilité des informations nécessaires à sa mise en œuvre, accès aux formations éligibles à partir d'un moteur de recherche simple d'utilisation, connexion à un espace personnel sécurisé accessible via le code de sécurité sociale et un mot de passe choisi par l'utilisateur.

À consulter sur le site www.moncompteactivite.gouv.fr.

Le CPF est intégré au Compte Personnel d'Activité (CPA – www.moncompteactivite.gouv.fr) qui regroupe trois outils de sécurisation du parcours des actifs : le Compte Personnel de Formation (CPF), le Compte d'Engagement Citoyen (CEC) et le Compte Professionnel de Prévention (C2P).

ÉQUITÉ

Un calcul des droits au CPF centralisé et répondant à des règles précises

Les droits CPF sont calculés de manière automatique par la Caisse des Dépôts et Consignations à partir des données sociales de l'entreprise, selon des modalités définies par la loi. Il n'appartient plus à l'entreprise de déterminer les droits du salarié selon son ancienneté, ni à calculer le nombre d'heures acquises (sauf si certaines mesures conventionnelles existent).

MUTUALISATION

Des moyens financiers accessibles à tous, quelle que soit la taille de l'entreprise

Le financement du CPF est assuré par une partie de la contribution à la formation professionnelle versée par les entreprises à l'OPCO (collectée à terme par l'URSSAF). Ces fonds sont mutualisés et gérés par l'Opco pour financer le CPF. Traduction : tous les salariés peuvent bénéficier d'un financement CPF : c'est l'intérêt de la « mutualisation ».

COMPLÉMENTS

Des cofinancements possibles si le coût de la formation dépasse les droits inscrits sur le CPF

Quand le montant inscrit au CPF du salarié est insuffisant pour financer intégralement la formation, celui-ci peut obtenir un complément (ou « abondement complémentaire ») de la part d'un autre financeur : l'employeur, l'Opco, l'organisme chargé de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, l'Agefiph). Le salarié peut également lui-même « abonder » son compte pour compléter le financement de sa formation.

POTENTIEL

Un compte rechargeable au fur et à mesure de son utilisation

Il s'agit là d'une information primordiale à mettre en avant auprès des salariés : le CPF se réalimente au fur et à mesure de son utilisation, tout au long de la vie professionnelle. Le salarié a tout intérêt à consommer ses heures régulièrement !

Plus d'infos

Consultez les guides Employeurs et Salariés de l'Opco et le site : www.fafiec.fr

Fiche ⑥



Modèle de demande d'autorisation d'absence

Rappel! Le salarié qui souhaite mobiliser son compte personnel de formation (CPF) en tout ou partie sur son temps de travail doit demander une autorisation d'absence à son employeur :

- au moins 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois,
- au moins 120 jours à l'avance pour une formation de 6 mois et plus.

L'employeur dispose de 30 jours (calendaires) pour répondre à la demande du salarié.

À défaut de réponse, la demande est considérée comme acceptée.

L'accord de l'employeur porte uniquement sur le calendrier de l'action envisagée.

À noter

Si l'action se déroule entièrement en dehors du temps de travail, le salarié peut s'adresser directement à un opérateur en charge du conseil en évolution professionnelle (CEP : opérateur régional sélectionné sur appels d'offres par Compétences en 2019, APEC, Mission locale, Pôle emploi, Cap emploi...).

www.mon-cep.org

Nom et coordonnées du salarié :

.....
.....
.....

Coordonnées de l'entreprise :

.....
.....

Lieu et date :

Objet : demande d'autorisation d'absence pour réaliser une action au titre du compte personnel de formation

Madame, Monsieur,

Conformément à l'article [L.6323-7](#) et [D.6323-4](#) du Code du travail, je souhaite utiliser mon compte personnel de formation (CPF) pour suivre une action dans les conditions suivantes :

→ Intitulé de l'action :

.....

→ Code de l'action (voir www.moncompteactivite.gouv.fr) :

.....

→ Date de début :

→ Date de fin :

→ Durée de l'action : heures, dont heures pendant le temps de travail et heures hors temps de travail.

→ Organisme de réalisation de l'action (nom et adresse) :

.....

→ Montant des coûts de réalisation : €

→ Objectifs visés dans le cadre de cette action (indiquer en quelques mots pourquoi vous l'envisagez) :

.....

→ Droits inscrits sur mon CPF :

..... euros

Cette action se déroulant en partie [ou] en totalité (*supprimer la mention inutile*) sur mon temps de travail, je sollicite une autorisation d'absence de l'entreprise pour sa réalisation.

Dans l'attente de votre réponse, je vous prie de croire, Madame, Monsieur, en l'expression de mes respectueuses salutations.

Signature du salarié

À noter

Peuvent être réalisées au titre du CPF les actions suivantes :

- formation visant un diplôme, titre à finalité professionnelle, Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ou bloc de compétences, inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)
- Préparation de certifications ou habilitations enregistrées dans un « Répertoire Spécifique des Certifications et Habilitations » (RSCH, remplace l'inventaire de la CNCP)
- Bilan de compétences
- Action de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
- Préparation aux permis B et poids lourd
- Action d'accompagnement et de conseil destinée aux créateurs ou repreneurs d'entreprises
- Action liée à l'exercice de missions de bénévolat ou de volontariat

Fiche ⑦

Modèle de réponse de l'employeur à une demande d'autorisation d'absence

(Réponse à rédiger sur le papier à en-tête de l'entreprise)

—

Rappel! Le salarié qui souhaite mobiliser son Compte Personnel de Formation (CPF) en tout ou partie sur son temps de travail doit en faire la demande à son employeur :

— au moins 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois,

— au moins 120 jours à l'avance pour une formation de 6 mois et plus.

L'employeur dispose de 30 jours (calendaires) pour répondre à la demande du salarié.

À défaut de réponse, la demande est considérée comme acceptée.

Important! L'accord de l'employeur porte uniquement sur le calendrier de la formation.

Autrement dit, l'employeur ne peut pas refuser la demande mais seulement reporter (pour des motifs objectifs) la réalisation de l'action.

Nom et coordonnées du salarié :

.....

Coordonnées de l'entreprise :

.....

Lieu et date :

Objet : demande d'utilisation du Compte Personnel de Formation (CPF)

Madame, Monsieur,

Vous nous avez indiqué, par courrier daté du, que vous souhaitez utiliser votre CPF pour suivre une action de formation au titre du CPF, présentant les caractéristiques suivantes :

- Intitulé de l'action :
- Code de l'action (voir www.moncompteactivite.gouv.fr) :
- Date de début :
- Date de fin :
- Durée de l'action : heures, dont heures pendant le temps de travail et heures hors temps de travail.
- Organisme de réalisation de l'action (nom et adresse) :
- Montant des coûts de réalisation : €

Après examen de votre demande, (supprimer les mentions non appropriées) :

→ nous vous faisons part de notre autorisation d'absence pour la réalisation de cette action.

Nous vous informons que les heures de formation réalisées hors temps de travail ne sont pas des heures supplémentaires et ne donnent pas lieu, dans le cadre du CPF, au versement de la rémunération.

OU

→ nous avons le regret de vous informer que, compte tenu du calendrier de déroulement de l'action, nous ne pouvons donner une suite favorable à cette demande. Nous vous invitons à vous rapprocher de votre manager / responsable RH en vue d'adapter les conditions de déroulement de votre projet.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de nos meilleures salutations.

Signature du représentant de l'entreprise

À noter

Peuvent être réalisées au titre du CPF les actions suivantes :

- Formation visant un diplôme, titre à finalité professionnelle, Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ou bloc de compétences, inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP),
- Préparation de certifications ou habilitations enregistrées dans un « Répertoire Spécifique des Certifications et Habilitations » (RSCH, remplace l'inventaire de la CNCP),
- Bilan de compétences,
- Action de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE),
- Préparation aux permis B et poids lourd,
- Action d'accompagnement et de conseil destinée aux créateurs ou repreneurs d'entreprises,
- Action liée à l'exercice de missions de bénévolat ou de volontariat.

