



COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Présentation

Le CPF est entré en vigueur le 1er janvier 2015. Le solde des droits acquis au titre du DIF est transféré dans le CPF (non compté dans le plafond de 150h). Les heures issues du DIF sont utilisables dans les mêmes conditions que les heures CPF, c'est-à-dire uniquement pour les formations éligibles au CPF et dans la limite de 150 h par demande (heures DIF + CPF), hors abondements complémentaires. Les heures issues du DIF seront mobilisées en premier lieu et seront perdues à défaut d'utilisation avant 2021.

Le salarié doit saisir son solde DIF sur www.moncompteformation.gouv.fr, si besoin avec l'appui des conseillers en évolution professionnelle et conserver l'attestation de son employeur.

Les bénéficiaires

Toute personne d'au moins 16 ans en emploi (15 ans pour les apprentis), ou accueillie en ESAT, à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet professionnel peut mobiliser les heures créditées sur son CPF pour financer ou co-financer une formation éligible.

Les agents publics ne sont pas concernés et conservent leur DIF. A terme une loi spécifique pourrait déterminer les conditions de création d'un CPF dans le secteur public.

Les non-salariés en activité (chefs d'entreprise, libéraux, commerçants, artisans, agriculteurs) ne sont pas personnellement concernés à ce jour.

■ Alimentation du CPF

Acquisition des droits : le compte des salariés en emploi est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année : 24h/an jusqu'à 120h, puis 12 h/an dans la limite totale de 150 h. Le calcul s'effectue sur la base de la durée conventionnelle du travail applicable au salarié à temps plein ou, à défaut sur la base de 1607 h ; au prorata pour les salariés dont la durée du travail a été inférieure sur l'ensemble de l'année (chiffre arrondi au nombre entier supérieur), sauf accord d'entreprise ou de branche plus favorable.

Certaines périodes d'absence sont intégralement prises en compte pour le calcul de ces heures : congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant, congé parental d'éducation, congé pour maladie professionnelle ou accident du travail.

Le crédit peut être complété, au-delà du plafond de 150 h en application d'un accord d'entreprise ou de branche ou au titre d'un abondement correctif :

Les employeurs de 50 salariés ou plus doivent ajouter 100 h (130 h pour les temps partiels) au compte des salariés qui n'auront pas bénéficié, sur une période de 6 ans dans la même entreprise, des entretiens professionnels désormais obligatoires tous les deux ans, et d'au moins deux des 3 éléments suivants : action de formation, éléments de certification (formation ou VAE), progression salariale ou professionnelle. Le financement de ces heures est assuré par les employeurs concernés qui doivent verser à leur OPCA 30 € par heure ajoutée au CPF.

L'ensemble des heures créditées sont mobilisables à tout moment, sans condition d'ancienneté ou de durée, quel que soit le statut du titulaire du compte (salarié ou demandeur d'emploi). Elles demeurent ainsi acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

Co-financements du CPF : Lorsque le titulaire du CPF souhaite faire une formation d'une durée supérieure au nombre d'heures créditées sur son compte, il peut demander un abondement complémentaire pour financer cette formation (ou la financer lui-même).

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Ces heures complémentaires peuvent ainsi être financées par :

- son employeur (au titre de son plan de formation ou en application d'un accord d'entreprise),
- un OPCA (notamment dans le cadre d'une période de professionnalisation) ou un OPACIF (dans le cadre d'un CIF),
- l'organisme gestionnaire (Carsat) de son éventuel compte Prévention Pénibilité (1 point = 25 h de formation),
- un financeur public : Etat, Région, Pôle emploi, Agefiph.

Les travailleurs handicapés en ESAT bénéficieront d'abondements spécifiques (décret à paraître).

NB : un employeur qui réalise un abondement du CPF d'un salarié handicapé peut déduire celui-ci de sa contribution Agefiph.

■ Procédures et information des titulaires

Le CPF ne peut être mobilisé qu'à l'initiative de son titulaire. Le refus du titulaire de mobiliser son CPF ne constitue pas une faute.

Le salarié qui souhaite utiliser son CPF en tout ou partie pendant le temps de travail, doit demander l'accord préalable de son employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au moins 60 jours avant le début de celle-ci en cas de durée inférieure à six mois et au moins 120 jours dans les autres cas.

L'accord de l'employeur sur le contenu de la formation n'est pas requis dans les cas suivants : formation entièrement hors temps de travail, formation d'acquisition du socle de connaissances et de compétences, accompagnement VAE, utilisation des heures créditées par un abondement correctif (autres cas possibles par accord de branche ou d'entreprise). A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Le demandeur d'emploi qui souhaite utiliser son CPF doit s'adresser à son prescripteur. Si le nombre d'heures créditées est suffisant pour financer la formation, son projet est automatiquement validé par le prescripteur. S'il est insuffisant, la procédure habituelle de validation du projet est mise en œuvre ; la formation s'inscrivant alors dans les dispositifs financés par la Région ou Pôle emploi qui pourront abonder ainsi le CPF (si elle est éligible).

Information des titulaires : ils peuvent avoir connaissance du nombre d'heures créditées sur leur CPF, des formations éligibles et des abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités sur www.moncompteformation.gouv.fr.

Le projet de formation doit être inscrit sur le site par les acteurs concernés selon les situations (l'OPCA, un opérateur CEP, le titulaire...). Code 200 pour une VAE et 201 pour le socle. Après ingénierie financière et validation du projet par le titulaire ou un autre acteur et accord du titulaire, le crédit d'heures à utiliser est réservé, puis déduit du CPF après réalisation de l'action.

Obligation des employeurs : le crédit d'heures annuel sera automatique via la DADS/DSN. L'employeur doit informer son OPCA avant le 1er mars de chaque année de la durée conventionnelle du travail et de la liste des salariés à temps partiel relevant d'un accord plus favorable et du nombre d'heures ajoutées à leur CPF.

Les formations

■ Financement des heures CPF

Pour le salarié, l'employeur qui donne son accord pour une formation suivie pendant le temps de travail doit maintenir la rémunération du salarié. Celle-ci peut être remboursée par son OPCA dans la limite de 50 % de sa prise en charge totale au titre du CPF (frais de formation, frais annexes et rémunération). L'employeur finance aussi les frais pédagogiques et annexes (déplacements, restauration, hébergement). Pour ces frais, voire les frais de garde d'enfant ou de parent à charge, une

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

prise en charge est possible par l'OPCA (sauf accord d'entreprise : voir plus bas), qui peut éventuellement la plafonner. Idem pour les heures suivies en totalité hors temps de travail.

Lorsqu'un salarié utilise son CPF en complément d'un CIF, les coûts pédagogiques correspondant aux heures CPF sont pris en charge par l'OPACIF (qui peut se faire rembourser par le FPSPP). La prise en charge de la rémunération et autres frais se fait dans le cadre de celle accordée pour le CIF.

Pour le demandeur d'emploi, les frais pédagogiques et les frais annexes correspondant aux heures CPF sont pris en charge par le financeur principal de l'action (Région, Pôle emploi ou OPACIF) qui peut se faire rembourser par le FPSPP (plafonnement possible).

■ Financement du dispositif et accords d'entreprise

Les organismes qui assurent la prise en charge des frais de formation liés au CPF (OPCA, OPACIF, FPSPP) sont financés par une partie de la contribution 1 % Formation versée par les employeurs de 10 salariés ou plus à leur OPCA.

Les employeurs peuvent conclure un accord d'entreprise pour gérer eux-mêmes les fonds dédiés au CPF. Leur contribution Formation est alors réduite à 0,8 % de la masse salariale et ils ne peuvent plus bénéficier de prise en charge par leur OPCA au titre du CPF. Cet accord, d'une durée de 3 ans, les engage à consacrer au moins 0,2 % des salaires par an pour financer et abonder le CPF de leurs salariés. Ils doivent déclarer chaque année à l'OPCA et à la Direccte les financements et abondements réalisés. A l'issue des 3 ans, un reversement à l'OPCA doit être fait si les financements CPF ont été insuffisants. L'accord peut définir les formations éligibles et les salariés prioritaires.

■ Les actions de formation éligibles au CPF

Elles sont limitées aux :

- actions d'accompagnement à la VAE,
- actions d'acquisition du socle de connaissances et de compétences : communication en français, calcul et raisonnement mathématique, information et communication numérique, travail en équipe ou en autonomie, apprendre à apprendre, gestes et postures, règles d'hygiène, de sécurité et environnementales (référentiels à paraître),
- actions qualifiantes dont les certifications sont inscrites sur les [listes paritaires](#) établies au plan national (branche et Copanef) ou régional (listes Coparef pour les salariés et pour les demandeurs d'emploi). Il peut s'agir d'une certification inscrite au RNCP (tout ou partie appelée "bloc de compétences"), d'un CQP ou d'une certification inscrite à l'inventaire de la CNCP. Les salariés ne peuvent mobiliser leur CPF que pour des formations qui préparent à une certification figurant sur la liste de leur branche ou sur une liste interprofessionnelle ; les demandeurs d'emploi sur les listes interpro.

Les personnes en [CSP](#) peuvent choisir une certification sur les listes pour les demandeurs d'emploi ou sur la liste de la branche de leur dernière entreprise.

Les listes régionales sont établies après concertation entre l'Etat, la Région et les partenaires sociaux, au sein du bureau du CREFOP. Les certifications éligibles sont consultables en ligne sur www.moncompteformation.gouv.fr. Les listes sont complétées et actualisées régulièrement.

Références

■ Textes

- ANI du 14/12/13, loi n°2014-288 du 5/3/14
- Décrets n° 2014-1119 et 1120 du 02/10/2014 et n° 2014-1156 du 9/10/2014.

■ Contacts

- www.moncompteformation.gouv.fr