



FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION ET LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Le compte personnel de formation (CPF) constitue un droit d'accès à la formation rattaché à la personne quel que soit son statut. Véritable outil de sécurisation des parcours professionnels, il permet à son bénéficiaire de suivre, tout au long de sa vie active, des actions de formation qualifiantes ou certifiantes correspondant à ses aspirations.

La loi du 5 septembre 2018, pour la liberté de choisir son avenir professionnel, a introduit de nombreux changements au CPF à compter du 1^{er} janvier 2019.

CPF

VAE

FPC

CEP

2019

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

BÉNÉFICIAIRES

- jeunes à partir de 16 ans, voire dès 15 ans pour un apprenti ;
- salariés sous contrat de travail de droit privé, y compris les salariés agricoles ;
- demandeurs d'emploi, inscrits ou non à Pôle emploi ;
- personnes handicapées accueillies dans un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) ;
- fonctionnaires ou agent contractuel de la fonction publique ;
- membres des professions libérales ou d'une profession non salariée ;
- conjoint collaborateur.

À noter : CPF et retraite

Toute personne dispose d'un CPF jusqu'à ce qu'elle ait fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite. Cependant, le CPF peut continuer d'être alimenté au-delà si son bénéficiaire exerce des activités bénévoles et/ou de volontariat.

Important ! CPF des demandeurs d'emploi

La portabilité du CPF est assurée y compris en cas de changement d'entreprise ou de statut. Les personnes en recherche d'emploi conservent sur leur CPF le montant en euros capitalisé antérieurement.

ACTIONS DE FORMATION ÉLIGIBLES

- obtention d'une certification (diplôme, titre professionnel, CQP) enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- acquisition d'un bloc de compétences d'une certification inscrite au RNCP ;
- acquisition du socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA) ;
- actions permettant de réaliser une validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- bilans de compétences ;
- actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ;
- préparation de l'épreuve théorique du Code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire (véhicules légers et poids lourds).

Au 7 janvier 2019, 12 850 certifications sont accessibles via le CPF.

MOBILISATION DU CPF

Le CPF ne peut être utilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Son refus d'y recourir ne constitue pas une faute.

Lorsque la formation est réalisée hors temps de travail, le salarié n'est pas tenu d'obtenir l'accord préalable de son employeur.

Lorsque la formation est réalisée en tout ou partie sur le temps de travail, il doit lui demander une autorisation d'absence. Cette demande écrite doit lui parvenir au moins :

- 60 jours avant le début d'une formation de moins de 6 mois ;
- 120 jours avant le début d'une formation d'au moins 6 mois.

L'employeur dispose de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation.

ALIMENTATION DU CPF

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le CPF est crédité en euros (soit 15€/heure) et non plus en heures.

- salariés à temps plein ou à mi-temps : **500€/an** (plafond 5 000€) ;
- salariés peu ou pas qualifiés (niveau CAP/BEP) et travailleurs handicapés : **800€/an** (plafond 8 000€) ;
- salariés dont le temps partiel est inférieur à 50% du temps complet : **prorata temporis**.

À noter : les heures acquises par les salariés au titre du droit individuel à la formation (DIF), et encore non utilisées, sont également créditées en euros. Elles restent mobilisables jusqu'au 31 décembre 2020.

Lorsque le coût d'une formation dépasse le montant des crédits disponibles sur le CPF, des abondements complémentaires peuvent prendre le relais pour compléter le reste à charge. Il faut que le bénéficiaire en fasse la demande.

3 TYPES D'ABONDEMENT

- **abondement conventionnel** : un accord collectif d'entreprise, de groupe ou, à défaut, un accord de branche peut accorder un abondement supplémentaire au crédit annuel obligatoire ;
- **abondement sanction** (entreprises d'au moins 50 salariés) : 3000€, lorsque, sur une période de 6 ans, le salarié n'a pas bénéficié de ses entretiens professionnels et d'au moins une action de formation non obligatoire ;
- **abondement « accord de performance collective »** : 3000€ au minimum, lorsqu'un salarié est licencié à la suite d'un refus d'une modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord de performance collective.

PORTABILITÉ DU CPF

Les droits à la formation du CPF sont rattachés à la personne et non plus à son contrat de travail. Intégralement transférable, le CPF est mobilisé uniquement sur l'initiative de son bénéficiaire pendant une période d'emploi ou de recherche d'emploi.

Si vous changez d'entreprise, vous conservez le montant en euros capitalisé précédemment, sans limite de temps, jusqu'à votre départ en retraite.

En cas de licenciement pour faute lourde, vous conservez vos droits acquis au titre du CPF.

GESTION DU CPF PAR LA CAISSE DES DÉPÔTS ET CONSIGNATIONS (CDC)

Institution financière publique exerçant des activités d'intérêt général pour le compte de l'État et des collectivités territoriales, la CDC a en charge la gestion de l'ensemble des CPF.

Elle a mis en place un service dématérialisé gratuit permettant à chaque bénéficiaire d'activer son CPF, via un espace personnel sécurisé www.moncompteactivite.gouv.fr, et de disposer notamment des informations suivantes :

- crédit en euros enregistré sur son CPF ;
- formations éligibles ;
- abondements à disposition.

APPLICATION MOBILE DÉDIÉE AU CPF

À l'automne 2019, cette application mobile permettra aux usagers de consulter leurs droits à la formation, de disposer d'informations sur l'offre de formation des différents prestataires, de s'inscrire à une formation sans aucun intermédiaire et de l'évaluer une fois terminée.

UTILISATION DU CPF

ÉTAPE 1

DÉTERMINER SON PROJET PROFESSIONNEL

outils à votre disposition : entretien professionnel ; conseil en évolution professionnelle (CEP) ; bilan de compétences

ÉTAPE 2

CHOISIR SA FORMATION

consultez le site www.moncompteactivite.gouv.fr pour connaître le crédit en euros de votre CPF et les formations éligibles

ÉTAPE 3

DEMANDER L'ACCORD PRÉALABLE DE SON EMPLOYEUR AVANT LE DÉPART EN FORMATION (SI ELLE A LIEU EN TOUT OU PARTIE SUR LE TEMPS DE TRAVAIL)

- au minimum 60 jours avant le début de la formation (formation inférieure à 6 mois)
- au minimum 120 jours avant le début de la formation (formation d'au moins 6 mois)

ÉTAPE 4

ÉVALUER L'ACTION DE FORMATION RÉALISÉE

via le site www.moncompteactivite.gouv.fr ou (dès l'automne 2019) directement sur l'application mobile.

LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Le projet de transition professionnelle remplace le congé individuel de formation (CIF) depuis le 1^{er} janvier 2019 et constitue une nouvelle modalité de mobilisation du CPF.

Il permet aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet.

ANCIENNETÉ REQUISE

- salariés en **CDI** : 24 mois d'activité professionnelle, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;
- salariés en **CDD** : 24 mois d'activité professionnelle, consécutifs ou non, au cours de 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD au cours des 12 derniers mois.

Pour les CDD, la formation doit débuter, au plus tard, 3 mois après le terme du contrat de travail. Toutefois, sur demande du salarié et en accord avec l'employeur, la formation peut être suivie en tout ou partie avant le terme du contrat de travail.

À noter : aucune ancienneté requise pour les publics suivants :

- bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ;
- salariés licenciés pour motif économique ou inaptitude, et n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi

DÉMARCHES À ACCOMPLIR AUPRÈS DE L'EMPLOYEUR

Pour les formations réalisées en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié doit adresser une demande d'autorisation d'absence à son employeur au plus tard :

- 60 jours avant le début de la formation (pour une formation de moins de 6 mois ou à temps partiel) ;
- 120 jours avant le début de la formation (pour une formation d'au moins 6 mois).

L'employeur dispose de 30 jours calendaires à compter de la date de réception de la demande d'autorisation d'absence pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans le délai imparti vaut acceptation.

À noter : l'employeur peut décider de reporter l'autorisation d'absence, dans la limite de 9 mois, dans les deux cas suivants :

- lorsqu'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables sur le fonctionnement de l'entreprise ;
- en raison des effectifs simultanément absents.

RÉMUNÉRATION

- salaire inférieur ou égal à 2 SMIC : 100% de sa rémunération ;
- salaire supérieur à 2 SMIC : 90% de sa rémunération (si la durée du congé n'excède pas 1 an ou 1200 heures) ; 60% de sa rémunération (au-delà d'un an ou de 1200 heures).

FINANCEMENT DU PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

- jusqu'au 31/12/19, le financement est assuré par les FONGECIF (Fonds de gestion du congé individuel de formation) ;
- à compter du 01/01/20, les associations régionales « Transitions Pro » se substitueront aux FONGECIF ; elles étudieront le caractère réel et sérieux des projets de transition professionnelle, prendront en charge le financement des projets et assureront l'accompagnement des salariés durant leur formation.

INCIDENCES DU PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

Durant ce congé de formation, le salarié est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle. Son contrat de travail n'est pas rompu mais **suspendu**.

Il bénéficie du maintien de sa **protection sociale** et de sa couverture contre les risques d'accident du travail.

De plus, le temps passé en formation est **assimilé à du temps de travail** pour le calcul des congés payés et des droits liés à l'ancienneté dans l'emploi (primes, 13^{ème} mois, gratifications, ...).

Enfin, le salarié conserve le **droit d'exercer des mandats** de représentants du personnel ou de délégué syndical. Il reste également électeur et éligible aux élections professionnelles.

À noter : à l'issue de sa formation, le salarié réintègre son poste de travail ou un poste équivalent. L'employeur n'est pas tenu de lui proposer un autre emploi correspondant à la qualification acquise pendant la formation.

LE CPF AU CŒUR DE LA FORMATION

Dispositif phare de la réforme, le CPF a été refondu en profondeur afin de tenir compte des évolutions du marché du travail et assurer une véritable sécurisation des parcours professionnels.

TEXTES DE RÉFÉRENCE

- ANI du 22/02/18 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance
- ANI du 15/03/19 constitutif des commissions paritaires interprofessionnelles régionales
- Loi n°2018-771, du 5/09/18, pour la liberté de choisir son avenir professionnel
- Décret n°2018-1171, du 18/12/18, relatif aux modalités d'abondement du CPF
- Décret n°2018-1329, du 28/12/18, relatif à l'alimentation du CPF
- Décret n°2018-1336, du 28/12/18, relatif à la mobilisation du CPF par le salarié
- Décret n°2018-1338, du 28/12/18, relatif aux formations éligibles au titre du CPF
- Décret n°2018-1332, du 28/12/18, relatif à l'utilisation du CPF dans le cadre d'un projet de transition professionnelle
- Décret n°2018-1339, du 28/12/18, relatif aux modalités d'organisation et de fonctionnement des CPIR et aux conditions d'ouverture et de rémunération des projets de transition professionnelle

**POUR PLUS D'INFORMATIONS,
CONTACTEZ VOTRE REPRÉSENTANT CFTC**

