

Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Suite à l'article du LME numéro 25 (mars 2015) relatif à l'obligation de formation continue et au Développement Professionnel Continu (DPC) des ergothérapeutes, voici un complément d'informations sur le Compte Personnel de Formation (CPF), qui remplace le DIF (Droit Individuel à la Formation) pour les salariés ne travaillant pas dans la fonction publique, ainsi que pour les demandeurs d'emploi.

❖ Qu'est ce que le CPF ?

Le Compte Personnel de Formation permet d'acquérir des compétences reconnues (qualification, certification, diplôme) en lien avec les besoins de l'économie, prévisibles à court ou moyen terme.

Il profite aux salariés ne travaillant pas dans la fonction publique et aux demandeurs d'emploi, dès l'entrée dans la vie professionnelle. Deux catégories de travailleurs sont pour le moment exclues du dispositif du CPF : les indépendants et les fonctionnaires ; mais cela devrait évoluer suite à une négociation spécifique avec les partenaires sociaux concernés, afin que le dispositif soit décrit plus précisément dans le code de la fonction publique. La phase de négociation entre les partenaires sociaux et l'Etat devrait démarrer à partir de septembre 2015, en attendant, le DIF est maintenu pour les fonctionnaires ou salariés de droit public.

Le CPF est attaché à la personne et non plus au contrat de travail, et la suit tout au long de sa vie professionnelle. Il permet d'accumuler 150 heures contre 120 heures avec le DIF ; et bénéficie d'un financement dédié.

❖ Pour qui ?

A l'exception des indépendants et des salariés travaillant dans la fonction publique, le CPF concerne toute personne à partir de 16 ans (15 ans s'il est apprenti), qu'elle soit en emploi, en recherche d'emploi ou travailleur handicapé en ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail). **Il est donc totalement transférable en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.** Le compte est clôturé lors du départ à la retraite.

❖ Comment le CPF est-il alimenté ?

Le CPF est alimenté à raison de 24 heures par année de travail à temps complet pendant 5 ans (soit 120 heures), puis à raison de 12 heures par an pendant 2 ans et demi (soit 30 heures), dans la limite d'un plafond de 150 heures. L'acquisition des heures est proportionnelle au temps de travail.

Les périodes d'absence du salarié (congé maternité, paternité, accueil de l'enfant, adoption, présence parentale, soutien familial, congé parental d'éducation, maladie professionnelle, accident

du travail) sont prises en compte dans l'acquisition des heures de CPF. Les abondements sont possibles en application d'un accord d'entreprise ou de branche. Par ailleurs, si la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF, il est possible d'abonder en heures complémentaires à la demande du titulaire. Les heures complémentaires abondées peuvent être financées par l'employeur, le titulaire, l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) ou l'OPACIF (Organisme Paritaire Collecteur Agréé au titre du Congé Individuel de Formation), le CNAV (Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse), l'AGEFIPH (Association de Gestion de Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées), l'État, l'institution gérant le compte personnel de prévention de la pénibilité, la région, ou pôle emploi (en cas de chômage).

❖ Quelles formations peut-on suivre dans le cadre du CPF ?

Les formations éligibles au CPF sont précisées dans des listes élaborées par les partenaires sociaux. Parmi ces formations, figurent l'accompagnement à la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) et le socle de compétences et de connaissances de base.

Dans le cadre du CPF, deux conditions cumulatives doivent être remplies.

Condition 1 : Il est possible de suivre :

- Des formations permettant d'acquérir le "socle de connaissances et de compétences" ;
- Des formations visant l'accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience ;
- Des formations qualifiantes inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
- Des certificats de qualification professionnelle ;
- Des certifications inscrites à l'inventaire.

Condition 2 : Ces formations et certifications doivent obligatoirement figurer sur au moins une des listes établies par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNE/FP) de votre branche professionnelle, par le Conseil Paritaire Interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation (COPANEF) ou les Conseils Paritaires Interprofessionnels Régionaux pour l'Emploi et la Formation (COPAREF).

A ce jour les formations proposées par l'ANFE ne répondent pas à ces critères, elles ne peuvent donc pas être réalisées en utilisant le CPF, mais elles peuvent être financées dans le cadre d'une demande auprès de votre OPCA, du FONGECIF (Fonds de Gestion des Congés Individuels de Formation en France) ou du plan de formation de votre établissement, dans le but de répondre à l'obligation de Développement Professionnel Continu (DPC).

❖ Quand et comment mobiliser le CPF ?

Le CPF est mobilisable pendant et/ou hors temps de travail. Lorsque la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, le titulaire doit recueillir l'accord préalable de l'employeur sur le contenu (hors VAE et socle de compétences et de connaissances de base) et le calendrier de la formation. La demande doit parvenir à l'employeur :

- 60 jours avant le début de la formation pour une action dont la durée est inférieure à six mois ;
- 120 jours avant le début de la formation pour une action de six mois et plus.

L'employeur doit alors notifier sa réponse dans un délai de 30 jours calendaires. À défaut de réponse, l'accord de l'employeur est réputé acquis. En cas de formation suivie totalement hors temps de travail, l'accord de l'employeur n'est pas requis.

❖ Comment connaître son décompte d'heures CPF ?

Chaque professionnel doit créer son CPF, en enregistrant son numéro de sécurité sociale et son adresse mail, via un service dématérialisé gratuit géré par la Caisse des dépôts (CDC) : www.moncompteformation.gouv.fr.

Chaque titulaire enregistre ensuite sur son compte les heures DIF non utilisées au 31 décembre 2014 (elles doivent figurer sur le bulletin de salaire de décembre 2014). Ce compte est ensuite alimenté automatiquement.

L'accès à ce service dématérialisé permet :

- De connaître son nombre d'heures créditées, les formations éligibles ainsi que les abondements complémentaires pouvant être sollicités ;
- D'élaborer et d'actualiser un "passeport d'orientation, de formation et de compétences".

❖ Que deviennent les heures de DIF acquises par les salariés au 1^{er} janvier 2015 ?

Le CPF remplace le DIF depuis le 1^{er} janvier 2015. Depuis cette date, le reliquat des heures DIF non utilisées au 31 décembre 2014 est mobilisable selon les règles du dispositif CPF jusqu'au 1^{er} janvier 2021, date à laquelle les heures de DIF non utilisées seront définitivement perdues. Elles pourront être complétées, le cas échéant, par des heures inscrites sur le CPF, dans la limite d'un plafond de 150 heures.

Chaque salarié acquiert des heures au titre du CPF depuis le 1^{er} janvier 2015, dans la limite de 150 heures. Ce rythme d'acquisition est déconnecté du compteur DIF.

Florence JEAY

Responsable du service de formation continue de l'ANFE