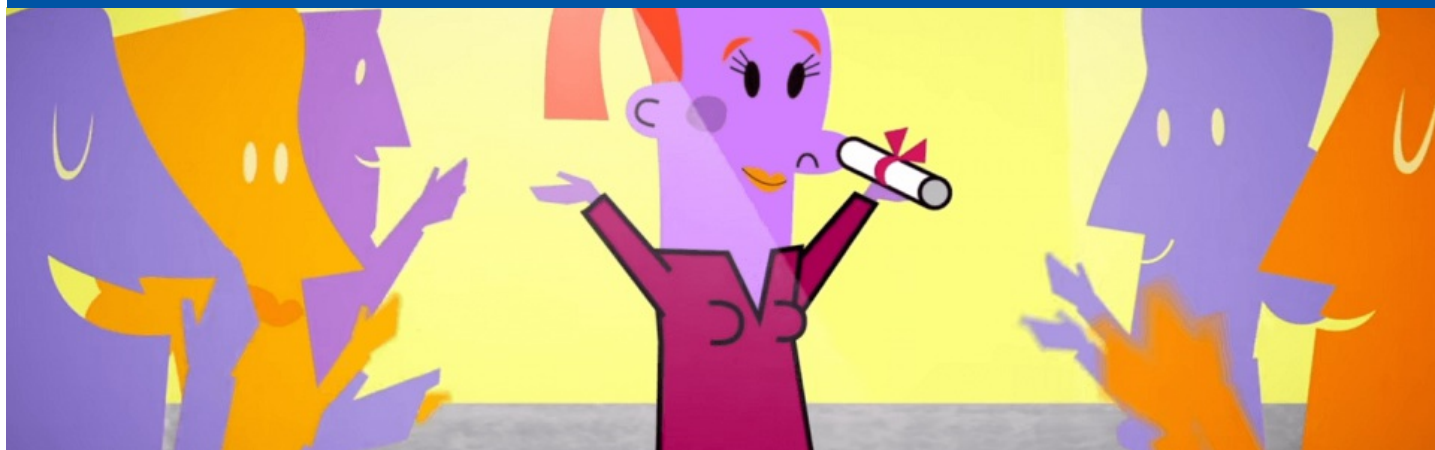


ACTUALITÉS

Un compte personnel de formation... tout au long de la vie



Intégralement portable

Présenté comme la clé de voute de la réforme 2014, le CPF sera ouvert à toute personne de 16 ans (15 ans pour les apprentis) jusqu'à la retraite : salariés, alternants ou demandeurs d'emploi. Il sera alimenté en heures (24 heures/an jusqu'à 120 heures puis 12 heures/an jusqu'à 150 heures) et intégralement portable en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi. Au-delà de 150 heures, le CPF pourra être abondé en heures complémentaires par l'employeur, le titulaire, un accord de branche ou d'entreprise, les OPCA, Pôle emploi, les Régions, l'Etat.

Modalités d'alimentation

Les modalités d'alimentation dépendent de la durée du travail :

- ✔ Pour les salariés dont la durée de travail à temps plein n'est pas fixée en application d'un accord d'entreprise ou de branche, le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du CPF est égal à 1607 heures ;
- ✔ Pour les salariés dont la durée de travail à temps plein est fixée en application d'un accord d'entreprise ou de branche, le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du CPF est égal à la durée conventionnelle de travail ;
- ✔ Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué, sous réserve de dispositions plus favorables prévues par un accord d'entreprise, de groupe ou de branche qui prévoit un financement spécifique à cet effet.

Utilisation du reliquat d'heures de DIF dans le cadre du CPF

Les droits à Droit individuel à la formation (DIF) acquis jusqu'au 31 décembre 2014 obéissent au régime applicable aux heures inscrites sur le CPF à compter du 1er janvier 2015. Ces heures peuvent être mobilisées jusqu'au 1er janvier 2021. Les employeurs devront informer par écrit, avant le 31 janvier 2015, chaque salarié du nombre total d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF au 31 décembre 2014. [Télécharger l'attestation proposée par Opcalia.](#)

Les personnes qui mobiliseront leur CPF devront utiliser en premier leur reliquat de DIF. Elles compléteront ces heures le cas échéant par celles inscrites sur leur CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Ces heures de formation seront prises en charge par les financements affectés au CPF et pourront être abondées.

Formations éligibles

Le CPF ne pourra être mobilisé qu'à l'initiative du titulaire avec son accord exprès pour suivre une formation éligible à ce titre (hors temps ou sur le temps de travail pour les salariés). Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et compétences et l'accompagnement à la Validation des acquis de l'expérience (VAE) seront éligibles de droit selon des modalités à définir.

Les autres formations devront être certifiantes : soit sanctionnées par un titre/diplôme (ou bloc de compétences le composant) inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), soit un Certificat de qualification professionnelle (CQP), soit une certification transversale inscrite au futur inventaire de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) en cours d'élaboration (Caces, habilitations électriques, TOEIC, TOEFL, etc.).

Listes des certifications

Les certifications éligibles au CPF doivent en outre figurer sur une des trois listes suivantes élaborées par les partenaires sociaux, en concertation avec l'Etat et les Régions :

- Une liste issue du travail des branches professionnelles (uniquement pour les salariés).
- Une liste interprofessionnelle pour faciliter les reconversions interbranches notamment.
- Une liste régionale permettant de répondre aux besoins des territoires.

Dans chaque région, les salariés et les demandeurs d'emploi auront leur propre liste de certifications éligibles, mise à jour régulièrement.

Service dématérialisé

Chaque titulaire pourra consulter ces listes, avoir connaissance du nombre d'heures créditées et des abondements complémentaires susceptibles d'être demandés en accédant à un service dématérialisé gratuit géré par la Caisse des dépôts et Consignations. Ce service donnera accès à un passeport orientation/formation/compétences consultable par le seul titulaire.

Abondement correctif

Au terme de six années, les salariés (des entreprises de plus de 50 salariés) qui n'auront pas bénéficié d'un entretien professionnel tous les deux ans et d'au moins deux des trois actions suivantes : une formation, des éléments de certification par la formation ou la VAE, une progression professionnelle ou salariale auront droit à un abondement de 100 heures supplémentaires (130 h. pour un salarié à temps partiel). En outre, l'employeur devra verser à son OPCA une somme correspondant à ce nombre d'heures multiplié par 30 euros (lire le [zoom sur l'entretien professionnel](#)).

Avec ou sans l'accord de l'employeur

Lorsque les formations se dérouleront hors du temps de travail, elles ne seront pas soumises à l'accord de l'employeur. Quand elles seront suivies en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié devra demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. Toutefois, son accord sur le contenu ne sera pas requis lorsqu'il s'agira de se former au socle de connaissances, ou de bénéficier d'un accompagnement VAE, ou des cas prévus par accord de branche, d'entreprise ou de groupe, ou d'utiliser les heures correspondant à l'abondement correctif (non-respect des obligations liées à l'entretien professionnel).

La demande à l'employeur devra s'effectuer au minimum 60 jours avant le début de la formation si sa durée est inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours dans les autres cas. A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Prise en charge des coûts du CPF

COÛTS PÉDAGOGIQUES ET FRAIS ANNEXES :

Pour les salariés, les coûts pédagogiques et les frais annexes (transport, repas, hébergement, éventuellement frais de garde lorsque la formation aura lieu en tout ou partie en dehors du temps de travail) relatifs à la formation mise en œuvre au titre du CPF seront financés par :

- ✔ L'Opcsa, au coût réel de la formation. Cependant, cette prise en charge pourra faire l'objet d'un plafond, déterminé par son conseil d'administration.
- ✔ L'entreprise si elle choisit de financer elle-même le CPF de ses salariés en application d'un accord d'entreprise.
- ✔ Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) lorsque le salarié mobilisera son CPF dans le cadre d'un Congé individuel de formation (CIF).

COÛTS SALARIAUX :

Lorsque le CPF sera mobilisé sur le temps de travail, l'employeur versera au salarié la rémunération correspondant aux heures de formation. Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficiera du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'AT-MP (accidents du travail et maladies professionnelles).

PRISE EN CHARGE DES SALAIRES PAR L'OPCA :

Elle s'effectuera dans la limite, pour chaque salarié concerné, de 50% du montant total pris en charge par l'Opca pour le financement de la formation des heures inscrites sur le compte. Cette prise en charge est subordonnée à l'existence d'un accord exprès du conseil d'administration de l'Opca.

COÛTS PRIS EN CHARGE PAR L'EMPLOYEUR AU TITRE DU 0,2% :

Lorsque l'employeur aura conclu un accord de gestion directe du 0,2% CPF, il devra justifier, au terme de la période triennale de l'accord, qu'il a bien dépensé au titre du CPF l'équivalent de 0,2% de sa masse salariale. Sont admises les dépenses suivantes: les coûts pédagogiques et frais annexes pris en charge, les coûts relatifs à l'abondement du CPF, les rémunérations des salariés qui mobilisent leur CPF sur le temps de travail, dans la limite de 50% des fonds affectés par l'entreprise au financement des heures inscrites sur le compte, si cette possibilité est expressément mentionnée dans l'accord.

CPF et Contrat de sécurisation professionnel (CSP)

Après adhésion au Contrat de sécurisation professionnelle (CSP), le bénéficiaire pourra mobiliser son CPF.

OPCALIA
PROMOTEUR DE COMPÉTENCES

devient

AKTO
L'humain au cœur des services

www.opcalia.com