

BIM

Social

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION FAIT SA RÉVOLUTION EN 2019

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le compte personnel de formation remplace l'ancien droit individuel à la formation (DIF). Conformément à l'article L.6311-1, alinéa 4 du code du travail, chaque personne dispose ainsi, dès son entrée sur le marché du travail et tout au long de sa vie, indépendamment de son statut, d'un tel compte lui permettant de bénéficier, à son initiative, de formations visant à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications.

La loi 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément modifié le CPF, en le plaçant au cœur du système de la formation professionnelle. L'entrée en vigueur du nouveau CPF dès le 1^{er} janvier 2019 était subordonnée à la publication de nombreux décrets, ce qui fut chose faite en décembre 2018.

ALIMENTATION DU CPF

Un CPF monétarisé

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le CPF est alimenté en euros, et non plus en heures de formation. Les montants et modalités d'alimentation du CPF ont été définis par le décret n°2018-1329, 28 décembre 2018. Il s'agit d'un crédit de 500 euros par an avec un plafond de 5.000 euros, puis porté à 800 euros par an avec un plafond de 8.000 euros pour les personnes ayant un niveau inférieur au V (CAP/BEP).

Les salariés occupés au moins à mi-temps bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps plein. Pour ceux qui auront travaillé moins de la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année, l'alimentation du CPF continuera à se faire au prorata temporis.

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 compte personnel de formation 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.

En cas de changement de situation du salarié en cours d'année, c'est le montant et le plafond d'alimentation le plus favorable qui s'applique.

Un accord d'entreprise, de groupe ou, à défaut, de branche peut définir des modalités d'alimentation du compte plus favorable que le Code du travail, dès lors qu'elles seront assorties d'un financement spécifique.

Le CPF est intégralement géré et financé par la Caisse des dépôts et consignations. Par conséquent, c'est elle qui calcule le crédit annuel de base des salariés. Elle utilise à cette fin les données issues de la déclaration sociale nominative (DSN) des employeurs afin de procéder à l'alimentation des comptes des salariés.

A noter : Dans l'attente de l'opérationnalisation du financement par la Caisse des dépôts et consignations, ce sont les OPCO qui continueront à financer sur 2019 ce droit. À partir du 1^{er} janvier 2020, le CPF ne sera plus géré sur le plan financier et technique par les OPCO, la Caisse des Dépôts et Consignations prenant le relais.

Abondements supplémentaires

Un abondement supplémentaire est accordé en cas de non-respect des entretiens professionnels

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les six ans précédant son entretien dédié à l'état des lieux récapitulatif de son parcours professionnel, des entretiens biennaux consacrés à ses perspectives d'évolution professionnelle et d'au moins une action de formation autre que celle conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, un abondement est obligatoirement crédité sur son compte. Cet abondement, d'un montant de 3.000 €, est versé par l'employeur à la Caisse des dépôts et consignations (à l'opérateur de compétences en 2019). Cette somme est créditée sur le compte du salarié dès sa réception.

Un abondement pour le salarié licencié à la suite d'un accord de performance collective

Lorsqu'un salarié est licencié à la suite du refus de la modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord de performance collective, son employeur est tenu d'abonder son CPF. Cet abondement est fixé à 3.000€, mais, cet accord peut prévoir un montant supérieur. Cet abondement est versé par l'employeur à la Caisse des dépôts et consignations (à l'opérateur de compétences en 2019) puis est crédité sur le compte du salarié dès réception de la somme.

Abondement par l'utilisation des points du compte professionnel de prévention

Les salariés exposés, au-delà des seuils réglementaires, à certains facteurs de risques professionnels énumérés à l'article D.4161-1 du Code du travail, acquièrent des points sur leur compte professionnel de prévention (C2P). Ces points peuvent être utilisés notamment pour financer une action de formation, en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé au risque. Les points convertissables jusqu'à présent en heures de formation, ouvrent droit désormais à un certain montant de prise en charge. Ainsi, un point, qui ouvrirait droit à 25 heures de prise en charge de tout ou partie des frais d'une formation, permet désormais un abondement du CPF de 375 €.

Pour les expositions aux facteurs de risques professionnels au titre des années 2015, 2016 et des 3 premiers trimestres de 2017, c'est-à-dire pour celles ayant donné lieu à attribution de points avant la transformation en C2P du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), les dispositions réglementaires qui lui étaient applicables sont adaptées pour tenir compte notamment de la monétisation du CPF et du transfert de compétence à l'opérateur du conseil en évolution professionnelle (Décret 2018-1256 du 27-12-2018 art. 5-II).

Abondement suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dont le taux d'incapacité atteint au moins 10 % peuvent disposer d'un abondement de leur CPF pour suivre une formation leur permettant une reconversion professionnelle. Initialement de 500 heures, cet abondement est désormais fixé à 7.500 €, à la suite de la monétisation de ce compte. Son utilisation peut toujours être fractionnée. L'abondement est accordé dès qu'il est demandé pour bénéficier d'une action de formation de nature à favoriser la reconversion professionnelle de l'intéressé ou reconnue éligible par la Caisse des dépôts et consignations (CDC), et non plus par l'organisme paritaire collecteur agréé ou l'employeur prenant en charge la formation.

...Conversion des heures de DIF

Le décret n°2018-1153 du 14 décembre 2018 précise les modalités de conversion en euros des heures de formation acquises et non utilisées au 31 décembre 2018 au titre du CPF et de l'ancien DIF. Il est ainsi prévu que ces heures sont converties en somme d'argent à raison de 15 € par heure.

Rappel : les heures de formation acquises au titre du DIF, peuvent être utilisées jusqu'au 1^{er} janvier 2021.

LES MODALITÉS D'UTILISATION DU CPF

Les droits inscrits sur le CPF permettent à son titulaire de financer une action de formation.

Modalités

Le salarié qui souhaite suivre une action de formation éligible au CPF en tout ou partie pendant le temps de travail doit adresser une demande d'autorisation d'absence à son employeur avant le début de l'action de formation dans un délai qui ne peut être inférieur à 60 jours calendaires si la durée de l'action de formation est inférieure à 6 mois, ou 120 jours calendaires si elle est égale ou supérieure à 6 mois. L'employeur dispose, quant à lui, d'un délai de 30 jours calendaires, à compter de la réception de la demande du salarié pour lui notifier sa réponse. Le défaut de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Liste des formations éligibles au CPF

Sont éligibles au CPF, les actions de formation sanctionnées par :

- les certifications professionnelles enregistrées au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles),
- les attestations de validation de blocs de compétences correspondant à une partie de certification inscrite au RNCP,
- les certifications et habilitations enregistrées au RSCH (Répertoire Spécifique des Certifications et Habilitations) correspondant à des compétences exercées en situation professionnelle complémentaires, qui doit remplacer l'inventaire. Le RSCH comprendra notamment la certification interprofessionnelle du socle de connaissances et de compétences (CléA).

Mais, sont également éligibles au CPF, dans des conditions définies par le décret n°2018-1338 du 28 décembre 2018 :

- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

En outre, l'accord d'entreprise ou de groupe peut définir parmi les formations éligibles au CPF, celles que l'employeur s'engage à abonder au bénéfice de ses salariés. L'employeur pourra prendre en charge l'ensemble des frais et demander à la caisse des dépôts et consignations, le remboursement des sommes correspondantes dans la limite des droits inscrits sur le compte de chaque salarié concerné.

Prise en charge des frais de formation

En principe, les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à l'une des actions de formation éligibles au CPF suivie par le salarié, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations, dans le cadre des fonds affectés à la prise en charge de ce dispositif. Toutefois, à titre transitoire, c'est à l'opérateur de compétences que revient cette mission pour les formations suivies entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2019. Les modalités ont été précisées par le décret n°2018-1336 du 28-12-2018.

GESTION DU CPF

Depuis l'instauration du CPF en 2015, la Caisse des dépôts et consignations (CDC) en est le gestionnaire. A la différence du DIF, ce rôle n'a pas été confié aux entreprises en raison du caractère universel du CPF. Avant la réforme, la CDC ne s'occupait toutefois en pratique que du fonctionnement du système dématérialisé dédié à ce dispositif.

Le rôle de la CDC a été élargi par la loi du 5 septembre 2018, notamment en matière de financement à la suite de la transformation des organismes paritaires collecteurs agréés (Opca), à qui était confiée cette mission jusqu'alors, en opérateurs de compétences. En définitive, la CDC devient l'interlocuteur principal chargé du CPF. Mais, elle ne s'occupe pas du CPF de transition professionnelle (CPF-TP), qui est géré par des commissions paritaires interprofessionnelles régionales.

La CDC reçoit les ressources dédiées au CPF

Pour financer les actions de formation suivies dans le cadre du CPF, la CDC perçoit une part des contributions payées par les entreprises (pour les salariés). Cette part lui est versée trimestriellement par France compétences. Par ailleurs, l'utilisation, par le titulaire d'un CPF, des crédits et abondements supplémentaires est subordonnée à la réception par la CDC des ressources correspondantes.

La CDC mobilise les fonds reçus en respectant un ordre de priorité

Lorsqu'elle doit mobiliser des fonds pour financer une action de formation, la CDC utilise en premier lieu les crédits du titulaire issus de l'alimentation régulière de son CPF. Ce n'est que dans un second temps qu'elle prélève les sommes issues des abondements. Si la formation n'est pas entièrement financée par le CPF et ses abondements, le titulaire du compte doit s'acquitter du reste à charge.

Une fois le financement bouclé, la CDC verse à l'organisme de formation la somme correspondant au coût de la formation demandée.

Les titulaires d'un CPF et les organismes de formation doivent respecter les obligations prévues dans les conditions générales d'utilisation du service dématérialisé. À défaut, la CDC peut demander au prestataire de formation le remboursement des sommes versées ou suspendre la prise en charge de la formation du titulaire.

A noter : La CDC ne prendra plus en charge les salaires, mais uniquement les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à la formation en fonction du montant crédité dans le PF du collaborateur et les éventuels abondements.

Des dispositions transitoires d'entrée en vigueur

Le CPF rénové entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019. Mais, la mise en œuvre de certains mécanismes nécessite des délais plus longs. Il en va ainsi des règles relatives au financement de la formation et de l'alternance. C'est pourquoi il est prévu que les dispositions du décret n°2018-1333 du 28 décembre 2018 entrent en vigueur à compter de la date à laquelle la CDC reçoit de France compétences les fonds affectés au financement du CPF qui lui sont versés en 2019.

Mise en place d'une application mobile

Aujourd'hui, il existe un portail internet gratuit accessible à l'adresse www.moncompteactivite.gouv.fr. Sur ce site, le titulaire du CPF doit se créer un espace personnel dans lequel il peut prendre connaissance de ses droits à la formation.

A ce site, devrait s'ajouter une application CPF accessible sur smartphone qui sera disponible au niveau national à l'automne 2019 qui permettra à chaque titulaire de prendre connaissance du montant des droits inscrits sur son compte et des abondements dont il peut bénéficier.

Il donnera également les informations sur les formations éligibles et permettra d'assurer la prise en charge des actions de formation de l'inscription du titulaire aux formations jusqu'au paiement des prestataires.

A noter : Il existe également le Compte Engagement Citoyen (CEC) qui a pour objectif de recenser et de valoriser les activités citoyennes, et ainsi permettre d'acquérir un droit à CPF. Il s'agit notamment (et sous conditions) des activités de bénévolat, de volontariat, de réserviste ou de maître d'apprentissage ...

Le CEC s'adresse à tous (si les conditions sont remplies), salariés, demandeurs d'emplois, agents publics, travailleurs indépendants, étudiants, parents au foyer, retraités... et les droits acquis peuvent être utilisés même à la retraite.

UN CPF « TRANSITION PROFESSIONNELLE »

Le CPF de « transition professionnelle » remplace le congé individuel de formation (CIF). Le CPF peut être mobilisé en vue de suivre une action de formation certifiante destinée à changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle (PTP). Cela ouvre droit à un congé spécifique quand l'action se déroule en tout ou partie sur son temps de travail. Les modalités d'utilisation du CPF dans le cadre d'un projet de transition professionnelle sont fixées par le décret n° 2018-1332 du 28 décembre 2018.

Le salarié doit en principe justifier d'une ancienneté minimale, sauf exceptions :

- 1° Soit d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;
- 2° Soit d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des cinq dernières années dont quatre mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée au cours des douze derniers mois.

Le salarié présente une demande de congé dans le cadre d'un projet de transition professionnelle à son employeur par écrit, au plus tard :

- 1° Cent vingt jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'au moins six mois ;
- 2° Soixante jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'une durée inférieure à six mois ou lorsque l'action de formation est réalisée à temps partiel.

La demande de congé indique la date du début de l'action de formation, la désignation et la durée de celle-ci ainsi que le nom de l'organisme qui en est responsable, l'intitulé et la date de l'examen concerné. L'employeur informe l'intéressé de sa réponse, par écrit, dans le délai de trente jours suivant la réception de la demande de congé. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation est réputée accordée.

La durée du projet de transition professionnelle correspond à la durée de l'action de formation.

Le salarié doit bénéficier d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation, par l'organisme de formation afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé.

Le projet du salarié peut faire l'objet d'un accompagnement par le conseil en évolution professionnelle. Cet opérateur informe, oriente et aide le salarié à formaliser son projet. Il propose un plan de financement.

Prise en charge

Le projet de transition professionnelle doit être présenté à une commission paritaire interprofessionnelle régionale (CEPIR) qui apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable, instruit la demande de prise en charge financière et autorise la réalisation et le financement du projet. Cette décision est motivée et notifiée au salarié.

Cette commission prend en charge les frais pédagogiques et les frais de validation des compétences et des connaissances liés à la réalisation de l'action de formation ; les frais annexes, composés des frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par la formation suivie; la rémunération du salarié ; les cotisations de sécurité sociale afférentes à cette rémunération ; les charges légales et conventionnelles assises sur cette rémunération.

Lorsque le projet de transition professionnelle est réalisé sur le temps de travail, le salarié bénéficie de la rémunération pendant la durée de son projet, sous réserve de son assiduité à l'action de formation ou au stage en entreprise nécessaire à l'obtention de la certification prévue par le projet de transition professionnelle. La rémunération versée par l'employeur (dans les entreprises de 50 salariés et plus) est remboursée par la CPIR.

La durée du projet de transition professionnelle ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel. Ce projet est assimilé à une période de travail :

- Pour la détermination des droits des intéressés en matière de congé payé annuel ;
- A l'égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

**Le service des relations sociales de la Cité des entreprises reste à votre disposition.
Il répond aux questions de ses adhérents.
Accueil téléphonique : 03 20 99 45 35**

FORMATION

Seront proposées des formations à la Cité Apprenante
au 40 rue Eugène Jacquet, à Marcq-en-Baroeul

sur les thèmes :

**« RÉFORME DE LA FORMATION :
COMPRENDRE LES ENJEUX ET LES CONSÉQUENCES
SUR VOTRE PILOTAGE DE LA FORMATION »**

le 30 avril 2019, de 9h à 17h30

**« GÉRER LES DEMANDES DE CPF DES COLLABORATEURS
APRÈS LA RÉFORME »**

le 13 juin 2019, de 14h à 18h

Pour plus d'informations, contactez :

Laurie LERNOULD - 03 20 99 46 17 - llernould@citeonline.org