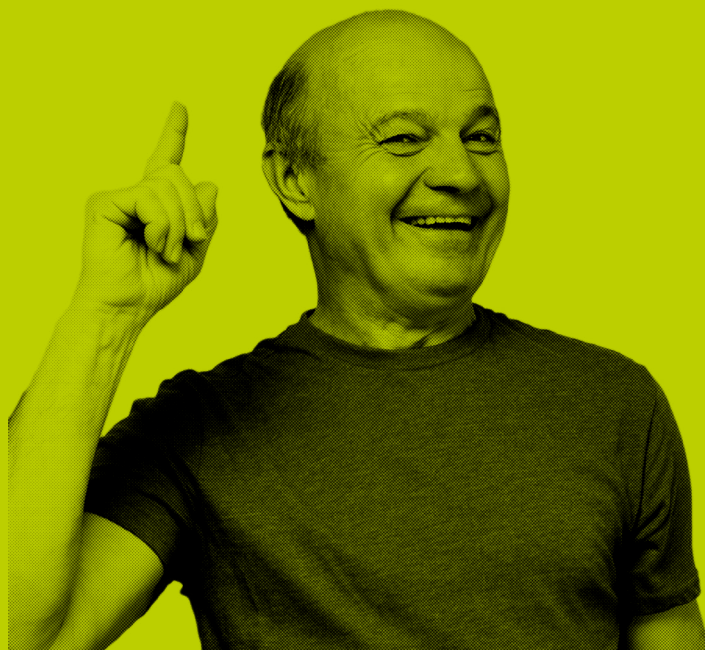


VOS DROITS

FORMATION :

compte personnel de formation



VOS DROITS

SALARIÉES DES TRÈS PETITES ENTREPRISES (- DE 11 SALARIÉES)

FORMATION

Compte personnel de formation

Le CPF, c'est quoi ?

Depuis 2015, toute personne (salarié-e, membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée, conjoint-e collaborateur-ice ou en recherche d'emploi) a un compte personnel de formation (CPF) dès l'âge de 16 ans et ce, jusqu'à sa retraite (au moment de la liquidation des droits à la retraite) sauf au titre des activités et de volontariat qu'elle exerce. Ce compte fait partie du compte personnel d'activité (CPA) et est géré par la Caisse des dépôts et consignations. Pour ouvrir son CPF, il faut se connecter au site internet www.moncompteactivite.gouv.fr, muni de son numéro d'assuré-e social-e. Il faut se créer des identifiants ou se connecter via France Connect.

Attention : pour s'inscrire à une formation sur **Mon compte formation**, il faut détenir un **compte France Connect + (lié à l'identité numérique La Poste)**, même si on détient déjà un compte France Connect.

Après l'ouverture du CPF, la ou le titulaire peut y voir :

- ses droits acquis tout au long de sa vie active et jusqu'à son départ à la retraite ;
- les formations dont elle ou il peut bénéficier personnellement ;
- l'accès au conseil en évolution professionnelle ;
- l'accès aux passeports compétences et de prévention.

Quelles formations peuvent être financées par le CPF ?

Les formations pouvant être financées par le CPF sont :

- les actions de formation sanctionnées par :
 - les **certifications professionnelles** enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
 - les **attestations de validation de blocs de compétences** (unités capitalisables d'un diplôme ou d'une certification),
 - les **certifications et habilitations** enregistrées au répertoire spécifique (dont CléA, certification du socle de connaissances et compétences professionnelles) ;
- les **actions de validation des acquis de l'expérience (VAE)** ;
- les **bilans de compétences** ;
- la **préparation de l'épreuve théorique du Code de la route et de l'épreuve pratique du permis** des véhicules du groupe léger (B) et du groupe lourd (C1, C, D1, D, C1E, CE, D1E, DE) ;
- les actions de formation, accompagnement, conseils dispensés **aux créateur-ices/repreneur-ses d'entreprises** ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles, volontaires en service civique, pompiers 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).

Attention : Les certificats de qualification professionnelle (CQP) ne sont plus éligibles au CPF lorsqu'ils ne sont pas par ailleurs inscrits au RNCP.

Remarque CGT : Attention au découpage des diplômes et certifications en blocs de compétences. L'acquisition de tous les blocs de compétences est nécessaire pour obtenir le diplôme ou la certification complète et assurer ainsi aux salarié-es une réelle chance de pouvoir évoluer professionnellement.

Comment le CPF est alimenté ?

Lors de sa mise en activité en 2015, le compte CPF se soldait en heures. Depuis janvier 2019, le solde CPF est en euros.

Le CPF est alimenté automatiquement à la fin de chaque année proportionnellement au temps de travail réalisé au cours de l'année par la ou le salarié-e dans la limite d'un plafond. Les droits restent acquis même en cas de changement d'employeur-se ou de perte d'emploi.

Au titre de chaque année de travail, les salarié-es acquièrent leurs droits selon les modalités suivantes :

Bénéficiaires	Alimentation	Plafond
Salarié-e ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale (nombre d'heures de référence = 1607 heures) ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année	500 € par année de travail	5000 €
Salarié-e ayant effectué une durée de travail inférieure à la moitié de la durée légale (ou conventionnelle) du travail sur l'ensemble de l'année	Au <i>pro rata temporis</i> de la durée de travail effectuée	5000 €
Salarié-e peu ou pas qualifié-e (n'ayant pas atteint un niveau III* - CAP/BEP -, un titre professionnel enregistré et classé niveau III au RNCP ou une certification reconnue par une convention collective de branche) et qui a effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail N.B. Sur déclaration du ou de la bénéficiaire ou d'un-e conseiller-e en évolution professionnelle (CEP)	800 € par année de travail	8000 €
Bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE), usager-e avec reconnaissance de la qualité de travailleur-se handicapé-e (RQTH)	800 € par année de travail	8000 €

*Anciennement niveau V - Nouvelle nomenclature des diplômes depuis 2019

Important : Lorsque la ou le salarié-e relève de plusieurs catégories au cours d'une même année, la Caisse des dépôts et consignations applique le montant d'alimentation annuel et le plafond les plus favorables. De plus, le congé maternité, le congé paternité et d'accueil de l'enfant, le congé d'adoption, le congé parental d'éducation, le congé de présence parentale, le congé de proche aidant-e, les absences pour maladie professionnelle ou accident du travail sont pris en compte pour alimenter le compte.

Une alimentation supplémentaire du CPF est-elle possible ?

L'employeur-se contribue à l'alimentation du compte dans trois cas :

- si un accord le prévoit (accord d'État, de branche ou d'entreprise);
- si un-e salarié-e est licencié-e suite au refus d'une modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord d'entreprise, elle ou il bénéficie d'un abondement minimum de 3000 euros de son CPF ;
- Un abondement à hauteur de 3000 euros lorsque qu'il est constaté, au cours de l'état de lieux du parcours professionnel, au bout de six ans, que la ou le salarié-e n'a pas bénéficié des entretiens professionnels prévus ET d'au moins une formation autre qu'une formation « obligatoire » (entretien professionnel).

Remarque CGT : N'intervenant qu'après six ans, ces pénalités ne seront que virtuelles pour beaucoup de salarié-es en emploi précaire. De plus, le lien de subordination et le chantage à l'emploi tendront à museler les salarié-es souhaitant réclamer l'application de la loi. Une fois de plus, l'absence de règles servira les employeur-ses ne respectant pas leurs obligations au détriment des salarié-es. Des dispositions précises peuvent être gagnées par la négociation dans un accord d'entreprise, de groupe ou de branche. De plus, en dehors de ces trois cas, si les droits sont insuffisants pour suivre une formation, la ou le salarié-e peut demander à son employeur-se d'abonder son CPF pour compléter le financement. Il est recommandé au ou à la salarié-e de solliciter l'aide gratuite d'un-e conseiller-e en évolution professionnelle (CEP) ou de s'adresser à son employeur-se ou à sa direction des ressources humaines.

Le cumul possible avec d'autres dispositifs

Selon la nature de la formation, la ou le salarié-e a la possibilité d'utiliser son CPF et de l'associer :

- à la **reconversion ou la promotion par alternance**, Pro-A ;
- au **projet de transition professionnelle** (PTP) ;
- à une formation prévue par le **plan de développement des compétences**.

En cas d'incapacité permanente

La ou le salarié-e justifiant d'un taux d'incapacité permanente supérieur ou égal à 10 % bénéficient d'un abondement à hauteur de 7500 euros maximum pour financer soit une action de formation de nature à favoriser la reconversion professionnelle, soit être mobilisé-e dans le cadre d'un projet élaboré avec un-e opérateur-ice du conseil en évolution professionnelle.

Pour les lanceur-ses d'alerte

En cas de rupture du contrat de travail consécutive au signalement d'une alerte, la ou le salarié-e peut saisir le conseil des prud'hommes. C'est à l'occasion de ce contentieux que le conseil des prud'hommes peut obliger l'employeur-se à abonder le compte du ou de la salarié-e jusqu'à 8 000 euros.

Quelles sont les modalités d'utilisation du CPF ?

L'utilisation du CPF relève de la seule initiative du ou de la salarié-e. L'employeur-se ne peut donc pas imposer à sa ou son salarié-e d'utiliser son CPF pour financer une formation. Il faut l'accord du ou de la salarié-e et son refus d'utiliser le CPF ne constitue pas une faute.

- **Formation sur le temps de travail :** La ou le salarié-e qui souhaite se former pendant le temps de travail doit adresser une demande d'autorisation d'absence à l'employeur-se dans les délais suivants :
 - soixante jours minimum avant le début de la formation si celle-ci dure moins de six mois,
 - cent vingt jours pour une formation de six mois et plus.L'employeur-se dispose de trente jours (calendaires) pour répondre. À défaut, la demande est considérée comme acceptée.
Les heures de formation réalisées sur le temps de travail sont rémunérées au taux normal.
- **Formation en dehors du temps de travail :** Si la ou le salarié-e souhaite se former en dehors de son temps de travail, elle ou il n'est pas tenu-e de demander l'accord de son employeur-se. Pendant la formation, la ou le salarié-e n'est pas rémunéré-e mais continue à bénéficier de la protection sociale en matière d'accident du travail.

Remarque CGT : Le CPF est attaché au ou à la salarié-e, il doit donc être utilisé à la seule main de celui ou celle-ci, et non celle des employeur-ses. Chaque salarié-e doit pouvoir disposer de l'argent de son CPF comme elle ou il l'entend, elle ou il peut très bien décider de s'en servir lors d'un cofinancement avec son employeur-se pour se former mais elle ou il doit être seul-e décideur-se de cette utilisation.