

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le Compte Personnel de Formation (CPF) remplace le Droit Individuel à la Formation (DIF). Créé par la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, il vise à accroître le niveau de qualification de chacun et à sécuriser son parcours professionnel. Au titre du CPF, les droits sont désormais attachés à la personne et ils lui demeurent acquis en cas de changement de situation professionnelle. La Caisse des dépôts et consignations a été chargée de gérer les comptes CPF de toute personne active.

LES OBJECTIFS DU CPF

Nouvelle modalité d'accès à la formation, le Compte Personnel de Formation a pour objectif d'accroître le niveau de qualification de chacun et de sécuriser son parcours professionnel. Il opère le cumul d'heures de formation sur un compte individuel rechargeable, de sorte à assurer le financement de programmes de formations qualifiantes.

PERSONNES CONCERNÉES PAR LE CPF

Depuis le 1^{er} janvier 2015, un Compte Personnel de Formation est ouvert à toute personne engagée dans la vie active, qu'elle soit salariée - soumis au droit privé - ou sans emploi - inscrite ou non à Pôle Emploi, dès qu'elle atteint 16 ans* et jusqu'à sa retraite. Les fonctionnaires et les travailleurs indépendants sont actuellement exclus du dispositif.

* Par dérogation, le CPF est ouvert à 15 ans si la personne souscrit un contrat d'apprentissage.

Les salariés

Dès que leur contrat est soumis au droit privé, tous les salariés d'une entreprise sont titulaire d'un compte, quelles que soient :

- la nature de leur contrat de travail : CDI, CDD, contrats de professionnalisation, d'apprentissage, contrat aidé ;
- la durée de leur temps de travail : temps plein ou partiel.

Le CPF concerne également les personnes en retraite progressive et celles ayant liquidé leurs droits à la retraite et ayant repris une activité salariée au sein d'une entreprise.

NB : les droits acquis au titre du CPF sont attachés à la personne. Ainsi, les heures de formation inscrites sur leur CPF lui demeurent acquises, que ce soit en cas de changement de situation professionnelle comme en cas de perte d'emploi.

L'ALIMENTATION DU CPF POUR LES SALARIÉS

Au 1^{er} janvier 2015

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le Compte Personnel de Formation peut être alimenté par l'intégralité des heures de DIF non consommées au 31 décembre 2014. Ces heures pourront être mobilisées pendant cinq ans dans le cadre du CPF, et selon les modalités de mobilisation du CPF (voir infra).

NB : les heures acquises au titre d'un DIF portable peuvent alimenter le CPF dans la limite de deux années suivant la conclusion du nouveau contrat de travail.

A compter de 2015

A compter de 2015, le CPF sera annuellement alimenté en fonction des périodes de travail du salarié.

Un salarié travaillant à temps complet acquiert :

- 24 heures par année de travail, dans la limite de 120 heures (soit une période de cinq ans) ;
- puis 12 heures par année de travail, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Les droits ouverts par les salariés à temps partiel sont établis au prorata de leur temps de travail.

Les périodes d'absence liées à une maladie professionnelle ou à un accident du travail sont assimilées à des heures de travail pour l'alimentation du compte. De même pour les congés parental d'éducation, de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale et de soutien familial.

NB : un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut prévoir des modalités particulières d'alimentation du CPF, plus favorables que le prorata pour les salariés qui n'ont pas atteint la durée annuelle de référence (temps partiel notamment).

Le plafond du CPF

L'alimentation du CPF est plafonnée à 150 heures : lorsque le plafond est atteint, le compteur n'est plus alimenté.

Le calcul du plafond ne tient pas compte :

- des heures de DIF non consommées au 31 décembre 2014 ;
- des heures « correctives » qui sont attribuées en cas de non respect de l'obligation de tenue des entretiens professionnels dans les entreprises de plus de 50 salariés.

L'alimentation du CPF pour les personnes sans emploi

Pendant une période de chômage, aucune heure de formation n'alimente le compte CPF. Toutefois, les heures acquises pendant les années de travail sont intégralement conservées et utilisables pendant les périodes de chômage.

LA GESTION DU CPF

La Caisse des dépôts et consignations a été chargée de gérer les comptes CPF de toutes personnes actives.

Le rôle de l'entreprise

Rappel : le 31 janvier 2015, toutes les entreprises ont communiqué à chacun de leurs salariés le solde d'heures de DIF non consommées au 31 décembre 2014. Cette information a pu leur être indiquée soit sur une attestation de droits au DIF, soit sur les fiches de paie de décembre 2014 ou de janvier 2015. Une copie en a été conservée.

L'alimentation du compte personnel de formation est annuelle (année civile). Le nombre d'heures de formation des salariés est calculé à partir des données indiquées dans la déclaration annuelle des données sociales (DADS, qui sera remplacée par la Déclaration Sociale Nominative à partir de février 2016). Les personnes en retraite progressive et celles ayant liquidé leurs droits et ayant repris une activité salariée doivent être déclarées.

La fiabilité des éléments fournis à l'occasion de la DADS, notamment ceux relatifs à la durée de travail des salariés, impacte directement les droits des salariés au CPF.

NB : en cas d'accord d'entreprise, de groupe ou de branche, l'entreprise doit :

- effectuer annuellement, pour chaque salarié concerné, le calcul du nombre d'heures venant abonder le CPF ;
- en informer l'OPCA dont il relève.

Le rôle du titulaire du compte

Depuis le 5 janvier 2015, il revient à chaque titulaire d'un CPF d'inscrire son solde d'heures de DIF dans son espace personnel sécurisé. Dans ce cadre, il est nécessaire que celui-ci conserve le récapitulatif du nombre d'heures de DIF non consommées au 31 décembre 2014 que son employeur lui a remis : le document justificatif (attestation ou bulletin de salaire) lui sera en effet demandé lors de la première mobilisation du CPF pour suivre une formation.

Pour inscrire ses heures de DIF sur son compte CPF, le titulaire doit se connecter au site Internet officiel www.moncompteformation.gouv.fr, où il accède à un espace personnel sécurisé.

Lors de la première connexion, l'identité du titulaire est vérifiée au moyen de son numéro de sécurité sociale et de son identité. Il doit également fournir son adresse e-mail puis définir un mot de passe. Un courriel lui est alors automatiquement adressé pour lui demander d'activer son compte dans un délai de 15 jours suivant son inscription. Pour les connexions suivantes, seuls le numéro de sécurité sociale et le mot de passe lui seront demandés.

Par la suite, les heures annuellement acquises seront automatiquement ajoutées au solde initialement renseigné par le titulaire du compte. Chacun pourra connaître son solde d'heures de formation en se connectant au site dédié.

LE FINANCEMENT DU DISPOSITIF

Le financement du CPF repose sur les contributions des employeurs.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, la contribution unique, maintenue à 0,55 % de la masse salariale brute, n'est pas spécifiquement affectée au financement du CPF. Les salariés bénéficient du financement de leur formation dans le cadre des fonds mutualisés de l'OPCA de leur entreprise.

A partir d'un effectif de 10 salariés, les entreprises doivent affecter 0,2% de la masse salariale brute au financement du CPF. Elles peuvent choisir de :

- verser leur contribution à leur OPCA ; celle-ci sera alors incluse dans la contribution unique de 1% et mutualisée au sein de l'OPCA. Dans ce cas, le financement des formations s'effectue selon les mêmes modalités que celles des entreprises de moins de 10 salariés.
- gérer en direct la contribution de 0,2 % suite à un accord d'entreprise ; dans ce cas, la contribution à l'OPCA est ramenée à 0,8 %. Le choix de cette solution implique une gestion en interne du dispositif du CPF, sans l'aide de l'OPCA : les frais de formation sont pris en charge par l'employeur, qui a par ailleurs l'obligation d'adresser chaque année à son OPCA une déclaration récapitulant les dépenses consacrées au financement des formations des salariés.

MODALITÉS DE MOBILISATION DU CPF

C'est le titulaire du compte qui prend l'initiative d'utiliser son Compte Personnel de Formation pour concrétiser son projet de formation.

NB : chaque salarié doit formellement donner son accord pour l'utilisation de son CPF : son refus de mobiliser ses heures pour suivre une formation ne peut en aucun cas être considéré comme une faute professionnelle.

Pour mobiliser son compte CPF, un salarié peut s'adresser :

- à un opérateur du conseil en évolution professionnelle ;
- à son entreprise qui, sauf quand elle gère directement le financement du compte personnel de formation (cf. supra), transfère la demande à l'OPCA.

NB : les entreprises dénuées de toutes ressources pour informer leurs salariés sur le CPF peuvent les orienter vers un Conseiller en Evolution Professionnelle.

Les formations éligibles

Pour être financé par le CPF, le programme de formation ne peut pas mobiliser plus de 150 heures.

Seules certaines formations peuvent être suivies dans le cadre du CPF. Celles-ci doivent appartenir à des catégories précises ou figurer sur la liste des formations éligibles définies par les partenaires sociaux, au niveau national, dans chacune des branches professionnelles et au niveau interprofessionnel.

Pour les salariés, les formations éligibles sont celles qui visent :

- l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences (savoirs de base : lire, écrire, compter, etc.) ;
- la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- l'accès à un diplôme, un titre professionnel, une certification, un certificat de qualification professionnelle (CQP), des habilitations, etc.

Pour les personnes en recherche d'emploi, les formations qualifiantes sont déterminées sur les listes élaborées :

- par le comité paritaire national de la formation professionnelle et de l'emploi ;
- par le comité paritaire régional de la formation professionnelle et de l'emploi de la région où est domicilié le demandeur d'emploi.

Les listes des formations éligibles au titre du CPF sont accessibles à partir de l'espace personnel de chaque titulaire sur le site www.moncompteformation.gouv.fr.

Les conséquences de l'introduction du CPF pour les structures du secteur des arts plastiques

Depuis l'introduction du CPF, seules les formations ayant un caractère certifiant, qualifiant ou diplômant sont finançables par l'intermédiaire de ce dispositif. Or, à ce jour, il n'existe aucun certificat et aucune qualification spécifique au secteur des arts plastiques. Et pour cause : en l'absence de branche professionnelle reconnue, et donc de représentation dans les organisations paritaires du dialogue social, notre secteur ne peut prétendre à la création de certificats de qualification dont les listes sont établies par les Commissions Paritaires Nationales pour l'Emploi et la Formation des branches professionnelles ou par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle.

Dans ce cadre, l'absence de reconnaissance de la branche professionnelle du secteur des arts plastiques et visuels est un frein majeur à la formation professionnelle continue de ses salariés.

Pour former leurs équipes, les structures du secteur dépendent donc des financements octroyés par les OPCA dans le cadre du Plan de Formation des entreprises.

La mise en œuvre

Les modalités de demande de formation des salariés au titre du CPF varient en fonction de la nature de la formation et du moment où elle se réalise : en tout ou partie sur le temps de travail ou en dehors du temps de travail.

S'il se forme en dehors de son temps de travail, le salarié est en droit de ne pas informer son employeur de son souhait d'utiliser son CPF.

En revanche, s'il envisage une validation des acquis de l'expérience (VAE), une formation portant sur le socle de connaissances et de compétences ou une formation due au titre d'abondements correctifs, le salarié doit faire une demande d'autorisation d'absence.

| Accord de l'employeur requis : | Sur les dates de formation | Sur le contenu de la formation |
|--|-----------------------------------|---------------------------------------|
| Formation sur tout ou partie du temps de travail | | |
| - portant sur le socle de connaissances et de compétences | OUI | NON |
| - procédant d'un accompagnement VAE | OUI | NON |
| - due au titre des heures supplémentaires en cas de non-respect des obligations de l'employeur au titre de l'entretien professionnel | OUI | NON |
| - prévue par accord de branche, d'entreprise ou de groupe | OUI | NON |
| - toutes autres formations | OUI | OUI |
| Formation hors temps de travail | | |
| - toutes formations | NON | NON |

Dans tous les cas où la demande de formation nécessite un accord préalable de l'employeur, le salarié doit adresser sa demande :

- au moins 60 jours calendaires avant le début de la formation, lorsque la durée de cette dernière est inférieure à 6 mois ;
- au moins 120 jours calendaires avant le début de la formation, lorsque la durée de cette dernière est supérieure ou égale à 6 mois.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse. L'absence de réponse vaut accord.

LE FINANCEMENT DE LA FORMATION

Les formations réalisées au titre du CPF sont financées soit par les OPCA, soit par les entreprises (de plus de 10 salariés) ayant choisi de gérer en direct leur contribution au CPF (cf. supra).

Selon le nombre d'heures totalisées sur le CPF, le coût de la formation peut être pris en charge en totalité ou en partie. Ce financement concerne les frais pédagogiques ainsi que les frais annexes (tels déplacement, hébergement, etc.).

Si le coût de la formation ne peut pas totalement être pris en charge, d'autres financements, nommés abondements, peuvent être recherchés par le titulaire du compte, avec l'aide d'un conseiller en évolution professionnelle (CEP) et / ou

de l'employeur. Les abondements peuvent notamment être accordés par les employeurs, les branches professionnelles, l'Etat, les Conseils Régionaux, Pôle emploi, l'AGEFIPH pour les personnes handicapées.

La formation des demandeurs d'emploi est financée par le FPSPP (Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels) et gérée par Pôle emploi. Si le nombre d'heures du titulaire du compte est suffisant pour suivre la formation souhaitée, le projet est validé au titre du projet personnalisé d'accès à l'emploi. Dans le cas contraire, Pôle emploi ou l'une des autres institutions chargées du conseil en évolution professionnelle peuvent mobiliser des financements complémentaires, après validation du projet.

NB : si leur formation se déroule pendant les heures de travail, la rémunération des salariés est maintenue, aucune rémunération n'est par contre due pour une formation effectuée en dehors des heures de travail. Les demandeurs d'emploi sont indemnisés au titre de l'Allocation de retour à l'emploi-formation (AREF) ou de la Rémunération Formation Pôle Emploi (RFPE).