

Entreprises de 300 salariés et plus - Réforme de la formation 2018 : Le CPF monétisé



IMPORTANT - Les dispositions figurant ci-dessous sont issues du projet de Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel transmis pour avis au conseil d'Etat le 5 avril 2018.

Alimentation du CPF

Actuellement défini en heures, le Compte Personnel de Formation sera **crédité en euros**.

Pour un salarié à temps plein, la Ministre du Travail avait affirmé le principe de monétisation du CPF à raison de 500 euros par an, avec un plafond de 5 000 euros. L'avant-projet de loi ne reprend pas ces montants de dotations ; le sujet devrait être traité ultérieurement par Décret.

L'alimentation du compte se fait par année civile. En principe, les salariés en CDD et ceux travaillant moins que la moitié de la durée légale du travail verront leur compte crédité au prorata temporis, sauf disposition plus favorable déterminée par accord collectif. Les salariés à temps partiel disposant d'une durée de travail supérieure à un mi-temps cumuleront des crédits CPF de façon identique aux salariés travaillant à temps complet.

L'avant-projet de loi indique que certaines précisions seront apportées ultérieurement par voie réglementaire :

- le montant annuel de l'alimentation du CPF
- le plafond total du « budget » CPF
- la conversion en euros des heures antérieurement acquises au titre du CPF et du DIF, sachant que cette conversion prendra en compte les heures acquises jusqu'au 31 décembre 2018

Abondement du CPF

Lorsque le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte ou au plafond, **le CPF pourra être abondé notamment par le titulaire du compte, l'Etat, la région, l'Opérateur de Compétences (ex OPCA), l'entreprise ou la branche dans le cadre d'accords collectifs.**

Le CPF pourrait ainsi être activé dans le cadre d'un projet partagé, co-construit, co-investi.

Application numérique gratuite

L'accès au CPF s'effectuera via une application mobile gratuite qui permettra à chaque bénéficiaire de choisir sa formation sans intermédiaire.

Cette application permettrait notamment via son smartphone de :

- consulter ses droits acquis,
- bénéficier d'un certain nombre d'informations sur les formations accessibles,
- s'inscrire à une formation.

La plateforme numérique sera gérée par la Caisse des Dépôts et Consignations.

Suppression à terme des listes d'éligibilité au CPF

Les listes d'éligibilité au CPF seront supprimées ; ce qui augmentera le choix des bénéficiaires en matière de formations certifiantes.

Les **actions suivantes seront éligibles** au Compte Personnel de Formation :

- **toutes les certifications RNCP** (titres, diplômes et certificats de qualification professionnelle) et **blocs de compétences afférents**,
- **certificats de qualification professionnelle** de branche (CQP) ou interbranche (CQPI)
- certifications figurant à l'**inventaire de la CNCP**,
- certificat Cléa,
- **bilan de compétences**,
- **accompagnement à la VAE**,
- **formations à la création-reprise d'entreprise**,
- **permis B**,
- dans le cadre de l'activation du Compte d'Engagement Citoyen (CEC), les actions de formation qui s'adressent aux publics des bénévoles, des volontaires en service civique et des sapeurs-pompier.

ATTENTION : les listes d'éligibilité disparaîtront à l'issue de la réforme du système de certification professionnelle et d'ici un délai d'1 à 2 ans.

Mobilisation du CPF

Lorsque le CPF est mobilisé en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié devra désormais adresser « une autorisation d'absence » à son employeur (et non plus solliciter son « accord préalable sur le contenu et le calendrier de la formation »).

L'employeur devra notifier sa réponse au salarié dans des délais déterminés par décret, l'absence de réponse de l'employeur valant acceptation.

CPF de transition professionnelle

Le CPF de transition professionnelle permettra de se former dans une optique de reconversion et d'obtenir un abondement financier en cohérence.

En effet, l'avant-projet de loi mentionne que le CPF de transition s'adresse aux salariés qui souhaitent « changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle » ; et induit de ce fait implicitement que les dossiers s'instruiront dans des contextes de reconversion professionnelle.

Dans sa finalité, le dispositif sera relativement assimilable à l'actuel Congé Individuel de Formation (CIF).

Une ancienneté minimale en qualité de salarié sera requise pour bénéficier du CPF de transition (à déterminer par Décret).

Le salarié devra initier une demande qui s'inscrit dans le cadre de son projet professionnel. Il recourra préalablement aux services de son Conseiller en Evolution Professionnelle.

Le dossier sera ensuite validé par une commission paritaire régionale. Cette commission sera notamment en charge d'attester du « caractère réel et sérieux du projet de reconversion professionnelle ».

Le temps passé en CPF de transition serait assimilé à une période de travail, que ce soit en matière de détermination des droits en matière de congé payé annuel ou d'ancienneté. Le bénéficiaire percevrait une rémunération minimale dont le montant serait fixé par décret, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Cette rémunération serait assurée par l'employeur.

Le financement du CPF de transition sera assuré par l'Opérateur de Compétences (prise en charge des coûts pédagogiques et remboursement aux employeurs des frais de salaires corrélés au départ en formation du salarié).



COMMERCE DE GROS
ET INTERNATIONAL

SIMPLIFIER LA FORMATION
FACILITER L'EMPLOI