

Nouveau CPF : que va changer le nouveau compte personnel de formation ?

Le CPF est prévu par la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi et la loi du 5 mars 2014 sur la réforme de la formation professionnelle.

Depuis le 1er janvier 2015, Le CPF (Compte personnel de formation) remplace ainsi le DIF (Droit individuel à la formation). Qu'est ce qui va changer ? Que vont devenir les heures de formation acquises au titre du DIF ? Comment ça marche ?

DIF versus CPF : quelles différences ?

A la différence du DIF (Droit individuel à la formation), qui ne concernait que les salariés, le CPF suivra les actifs tout au long de leur carrière. Le CPF est ainsi attaché à la personne et non à son contrat de travail.

Dès son entrée dans la vie active, chaque salarié se verra attribuer un « compte » qu'il gardera, même durant les périodes de chômage. Le CPF sera crédité de 10 à 20 heures de formation par an, dans la limite de 150 heures (contre 120 heures pour le DIF).

Que se passe-t-il pour les salariés ayant des heures de DIF non utilisées ? Depuis le 1er janvier 2015, ces heures ont été transférées sur un compte CPF géré directement par la Caisse des Dépôts et Consignation. Elles ne sont donc pas perdues.

Alimentation des compteurs CPF

L'alimentation du compte personnel de formation se fait en heures de formation à la fin de chaque année, à raison de :

24 heures par année de travail (au lieu de 20 heures pour le DIF) à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures ;

puis 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Ainsi, le salarié pourra acquérir 120 heures en 5 ans, puis 30 heures en 2 ans ½.

Utilisation des droits CPF

Que faire de ces 150 heures de formation ? A la différence du DIF pour lequel il n'existait pas de restrictions au niveau du choix des formations, le CPF sera réservé aux parcours qualifiants : **formations certifiantes inscrites au RNCP** (Répertoire national des certifications professionnelles), CQP (certificat de qualification professionnelle)... On ne pourra donc pas faire appel à son CPF pour suivre quelques heures de mise à niveau en anglais comme cela était possible avec le DIF.

Accord de l'employeur

Si le salarié souhaite suivre une formation en totalité ou en partie pendant le temps de travail dans le cadre d'une Validation des acquis de l'expérience (VAE) ou d'un accord de branche par exemple, **la demande d'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation, mais pas sur son contenu.**

Rémunération du salarié

Deux cas de figure :

Si le salarié utilise son CPF sur son temps de travail, l'employeur maintient son salaire.

Si le salarié utilise son CPF en dehors de son temps de travail, il ne perçoit pas de rémunération dans ce cadre du CPF.

Frais de formation

Les frais pédagogiques et les frais annexes (transport, repas, hébergement), occasionnés par la formation suivie pendant ou hors du temps de travail, seront pris en charge par l'OPCA ou par l'employeur en cas d'accord d'entreprise sur la gestion du CPF.

Passage du DIF au CPF

Les employeurs doivent informer par écrit avant le 31 janvier 2015 chaque salarié du nombre total d'heures acquises au 31 décembre 2014 au titre du Droit individuel de formation (DIF).

Les heures non utilisées seront transférées dans le CPF et, le cas échéant, complétées dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Commentaires

Le CPF est de fait **plus impliquant que le DIF pour le salarié** et oriente celui-ci vers des formations valorisantes de fait pour l'acquisition d'une compétence ou l'évolution d'une carrière professionnelle. Elle introduit une notion volontariste et structurante du choix de sa formation.

Dans un secteur comme le courtage, porteur en terme d'emploi, on identifie bien **la pertinence entre la formation IOBSP obligatoire pour tenir l'emploi et l'utilisation des droits CPF**, à condition toutefois que la formation dite 150 heures figure bien dans l'inventaire de la CNCP (Commission Nationale des Certifications Professionnelles) – ce point a fait l'objet d'une action récente auprès des Pouvoirs Publics)

Ce nouveau cadre de la Formation Professionnelle constitue donc une opportunité nouvelle pour rendre plus lisible encore opportunités de carrière et reconnaissance d'un métier en fort développement.

Mais le CPF est aussi plus exigeant pour l'employeur, car on constate que certains aménagements, prolongements à mettre en place, découlent directement d'accords de branche, situation inexistante en l'état dans la profession.