

/ MISE EN PLACE DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF): QUE DEVIENT VOTRE DIF ?

VOUS AVEZ JUSQU'À LA FIN DE L'ANNÉE POUR FAIRE VALOIR VOTRE DIF. NE PERDEZ PAS DE TEMPS ET FAITES VOS DEMANDES À VOS MANAGERS !

LA LOI « FORMATION, EMPLOI ET DÉMOCRATIE SOCIALE » A ÉTÉ PROMULGUÉE LE 5 MARS 2014. ELLE RÉFORME EN PROFONDEUR LE SYSTÈME DE FORMATION, NOTAMMENT EN METTANT EN PLACE LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF). IL SERA OPÉRATIONNEL À PARTIR DU 1^{ER} JANVIER 2015, DATE À LAQUELLE IL REMPLACERA LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF). LE CPF EST UN DROIT INDIVIDUEL D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ATTACHÉ À LA PERSONNE TOUT AU LONG DE LA VIE ACTIVE JUSQU'À LA RETRAITE.

	DIF	CPF dans la loi
Public	À partir d'un an d'ancienneté en qualité de salarié (le DIF est lié au contrat de travail).	Salariés et les demandeurs d'emploi (le CPF est lié à la personne). Ouverture dès 16 ans (dérogation : 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage).
Acquisition et plafond	20h/an pendant 6 ans = 120h sur 6 ans	24h par année de travail jusqu'à acquisition d'un crédit de 120h, puis de 12h par année de travail, dans la limite d'un plafond total de 150h, hors abondements. L'acquisition est proportionnelle au temps de travail.
Mobilisation	À l'initiative de salarié, avec accord requis de l'employeur (co-construction) pendant 2 exercices civils.	A l'initiative du salarié : <ul style="list-style-type: none"> • sur le temps de travail (en tout ou partie) = avec accord de l'employeur (mais de droit dans certains cas : acquisition du socle de connaissances et de compétences, accompagnement VAE ainsi que ceux prévus par accord de branche ou d'entreprise). • hors temps de travail = sans accord de l'employeur • hors temps de travail mais avec abondement de l'employeur = avec accord de l'employeur.
Abondement au-delà du plafond	Abondement possible mais peu utilisé.	Des droits à abondements complémentaires sont prévus (cf. ci-dessous) et pourront être négociés dans un accord.
Portabilité	Dans certains cas et limitée à deux ans après changement d'employeur.	Oui, sans limite de temps, de droit en toutes hypothèses.

QUID DE VOS HEURES DE DIF NON UTILISÉES ?

Les heures de DIF non consommées au 31.12.2014 seront utilisables au-delà, selon les modalités du CPF. Vous pourrez donc utiliser le CPF à partir du 1er janvier 2015, dès lors que vous disposez d'heures au titre du DIF. A partir du 1^{er} janvier 2015, vous acquerrez des heures au titre du CPF. Au 1^{er} janvier 2021, vos heures de DIF non utilisées seront définitivement perdues.

ET SI VOUS TRAVAILLEZ À TEMPS PARTIEL ?

En cas de travail à temps partiel, l'alimentation du CPF sera calculée au prorata du temps de travail effectué, sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables. (Art. L. 6323-11)

QUID DES PÉRIODES D'ABSENCE POUR LE CALCUL DES HEURES DE CPF ?

Les périodes d'absence pour congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail seront intégralement prises en compte pour le calcul des heures. (Art. L. 6323-12).

LE CPF, POUR QUELLES FORMATIONS ?

L'objectif du CPF est de suivre une action de formation qualifiante conforme à vos aspirations professionnelles et considérée comme utile aux besoins prévus de l'économie. En clair, il peut s'agir :

- » D'une **formation qualifiante et répertoriée**, c'est-à-dire une formation menant à :
 - à une certification inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP);
 - à un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranche (CQPI);
 - à une certification menant à l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement des connaissances (article. L. 335-6 du code de l'éducation).
- » D'une **formation en vue de l'acquisition du socle de connaissances et compétences.**
- » D'une formation en vue d'un accompagnement à la **VAE**.

ET : correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme, tels que définis par listes par le niveau national, de branches et/ou de la région

Qu'est-ce qu'une formation éligible ?

Ce sont celles qui figureront sur une liste construite, soit par la CPNEFP des IEG (Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et Formation Professionnelle), soit par une instance paritaire régionale ou nationale.

Qu'est-ce que le socle ?

Défini par les partenaires sociaux, il vise des connaissances et compétences à maîtriser, quel que soit le métier ou le secteur professionnel du salarié, pour valider le socle. Elles se regroupent en 7 thématiques :

- « Communiquer en français;
- Utiliser les règles de base de calcul et du raisonnement mathématique;
- Utiliser les techniques usuelles de l'information et de la communication numérique;
- Travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe;

- Travailler en autonomie et réaliser un objectif individuel;
- Apprendre à apprendre tout au long de la vie;
- Maîtriser les gestes et postures, et respecter des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires ».

MOBILISER VOTRE CPF PEUT-IL ÊTRE OBLIGATOIRE ?

Non, la mobilisation du CPF nécessitera votre accord exprès. Votre refus de le mobiliser ne constituera jamais une faute.

EXISTERA-T-IL DES ABONDEMENTS COMPLÉMENTAIRES ?

Oui, il s'agit de dotations complémentaires aux heures du CPF, accordées pour accéder à une formation qualifiante pour laquelle les heures acquises sont insuffisantes.

Elles peuvent être abondées par :

- l'employeur,
- application d'un accord d'entreprise ou de groupe,
- application d'un accord de branche, ou, à défaut, d'un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel,
- les Conseils régionaux, Pôle emploi, l'État et tout organisme public,
- vous-même, en dernier recours.

Les personnes handicapées pourront bénéficier d'un abondement de leur CPF par l'employeur et par l'Agefiph.

A savoir : de nombreux décrets sont attendus, comme par exemple sur les modalités d'utilisation des heures de DIF constatées au 31 décembre 2014, sur les formations qui pourront relever du socle de compétences, ou encore sur les modalités de demande du salarié pour les formations suivies pendant le temps de travail ...

FO ÉNERGIE ET MINES SERA DONC AMENÉE À COMPLÉTER CE DOCUMENT, SUITE À LA PARUTION DE CERTAINS DÉCRETS ET SUITE AUX ÉVENTUELLES NÉGOCIATIONS D'ACCORDS DANS LES IEG.