Compte personnel de formation (CPF)

Date de mise à jour : **05 janvier 2015**

Sur le même thème

- Congé individuel de formation (CIF)
- Congé individuel de formation (CIF) CDD
- Congé de bilan de compétences
- Congé de bilan de compétences CDD
- Congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE)
- Congé de validation des acquis de l'expérience (VAE) CDD
- Autres congés de formation

Objectifs

Permettre à toute personne d'accumuler des droits tout au long de sa carrière professionnelle pour accéder à des formations afin d'accroître son niveau de qualification et sécuriser son parcours professionnel.

Bénéficiaires

Salariés du secteur privé en CDI, CDD,
Salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation,
Demandeurs d'emploi.

Ouverture du compte

Le CPF est ouvert à toute personne âgée d'au moins 16 ans entrée dans la vie active, dès lors qu'elle est :
- en emploi
- à la recherche d'un emploi
- accompagné dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle
- ou accueilli dans un Esat (Etablissement et service d'aide par le travail).

Le compte sera fermé lorsque la personne est admise à faire valoir ces droits à la retraite.

Alimentation

Chaque période travaillée génère des droits qui s'accumulent sur le compte et constituent un crédit d'heures de formation dans la limite de **150 heures.**

Un salarié à temps plein acquiert : **24 heures/an jusqu'à 120 h puis 12 heures/an jusqu'à 150 heures.**

Les périodes d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures.

Pour les **salariés travaillant à temps partiel**, le nombre d'heures acquises sera proportionnel au temps de travail. Un accord d'entreprise, de groupe ou de branche pourra prévoir des dispositions plus favorable au profit des salariés n'ayant pas travaillé à temps complet sur l'année.
Dans ce cas, l'employeur adresse à son Opca (Organisme paritaire collecteur agréé), avant le 1er mars de chaque année, la liste des salariés concernés et le nombre d'heures de formation supplémentaires attribuées et verse à l'Opca un montant forfaitaire déterminé par accord (13 euros au minimum).

Le CPF peut être alimenté également par des **abondements complémentaires**, selon des modalités précises :
- **abondements prévus par accord** d'entreprise, de groupe ou de branche
- **abondements pour combler un crédit d'heures** insuffisant qui pourront être financées par : l'employeur, la personne titulaire du CPF, Pôle emploi, un Opca, un Opacif (Organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation), l'organisme chargé du compte de prévention de la pénibilité à la demande de la personne, l'Etat, les régions, l'Agefiph.
- **abondements pour défaut d'entretien ou de formation** dans les entreprises de plus de 50 salariés (100 heures supplémentaires pour un salarié à temps complet et 130 heures pour un salarié à temps partiel) (cf fiche Entretien professionnel).
Dans ce cas, l'entreprise déclarant un abondement correctif devra effectuer avant le 1er mars de chaque année un versement forfaitaire à son Opca (nombre d'heures ajoutées au CPF multiplié par un montant forfaitaire de 30 euros).

Utilisation du DIF (Droit individuel à la formation) restant
Le solde des heures de DIF acquis au 31/12/2014 et non consommé **sera mentionné sur le CPF**. Les employeurs doivent informer chaque salarié par écrit avant le 31/01/2015 du nombre total d'heures acquises et non utilisées au 31/12/2014. Les heures de DIF pourront être utilisées jusqu'au 1er janvier 2021.
Lorsqu'une personne bénéficie d'une formation dans le cadre du CPF, les heures

de DIF sont utilisées en premier lieu, et le cas échéant complémentées par les heures inscrites sur le CPF dans la limite du plafond de 150 heures.

Actions de formation

Actions de formation éligibles au CPF :

- formations permettant d'acquérir le **socle de connaissances et de compétences,**
- actions d'**accompagnement à la VAE** (Validation des acquis de l'expérience),
- **formations qualifiantes inscrites sur une liste** (sanctionnées par une certification inscrites au Rncp (Répertoire national des certifications professionnelles), sanctionnées par un CQP (certification de qualification professionnelle), sanctionnées par les certifications correspondant à des compétences transversales recensées par la Commission nationale de la certification professionnelle.

Pour **les salariés** les formations qualifiantes figurent sur **trois listes** de formation éligibles :
- **une liste de branche** élaborée par la CNE (Commission nationale de l'emploi) de la branche professionnelle dont dépend l'entreprise,
- **une liste nationale** élaborée par le Copanef (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation),
- **une liste régionale** élaborée par le Coparef ((Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation) de la région ou travaille le salarié.

Pour les **demandeurs d'emploi** les formations qualifiantes figurent sur **deux listes** de formation éligibles :
- **une liste nationale** élaborée par le Copanef
- **une liste régionale** élaborée par le Coparef de la région ou le demandeur d'emploi est domicilié. Cette liste est constituée à partir du programme régional de formation professionnelle pour les personnes à la recherche d'un emploi financé par la Région, Pôle emploi, et l'Agefiph.

Mobilisation du compte

Chaque titulaire d'un CPF peut en disposer **librement** et pourra le mobiliser **indépendamment de son statut,** qu'il soit **salarié** ou **demandeur d'emploi**. Les heures inscrites sur le CPF resteront acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

Mobilisation par les salariés :
Formations suivies hors temps de travail
Dans ce cas les formations ne seront pas soumises à l'accord de l'employeur. Le dispositif pourra être librement mobilisé par le salarié qui n'aura pas à demander d'autorisation à l'employeur.

Formation en tout ou partie pendant le temps de travail
Dans ce cas, le salarié devra obtenir **l'accord préalable** de son employeur sur le **contenu** et le **calendrier** de la formation.
Le salarié doit faire sa demande **60 jours** avant le début de la formation si celle-ci a une durée **inférieure à 6 mois** et au moins **120 jours** avant si elle est **supérieure à 6 mois**. **L'employeur dispose d'un délai de 30 jours** à compter de la réception de la demande pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande.

A noter, le salarié devra solliciter **l'accord de son employeur seulement sur le calendrier de la formation dans les cas suivants** :
- lorsque celle-ci sera financée au titre des 100 h (salarié à temps complet) ou 130 h (salarié à temps partiel) complémentaires pour défaut de formation ou d'évolution professionnelle suite au bilan récapitulatif de l'entretien professionnel (cf fiche Entretien professionnel),
- lorsqu'elle vise les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences et les actions d'accompagnement à la VAE
- lorsqu'elle vise les cas prévus par accord de branche, d'entreprise ou de groupe.

Les demandeurs d'emploi ne pourront acquérir d'heures de formation au titre du CPF pendant leur période de chômage, mais pourront **mobiliser les droits qu'ils ont acquis lorsqu'ils étaient en emploi**. Lorsqu'un demandeur d'emploi bénéficie d'un nombre suffisant sur son compteur CPF pour effectuer une formation, son projet sera réputé validé au titre de son Ppae (Projet personnalisé d'accès à l'emploi). Dans le cas contraire, Pôle emploi pourra éventuellement après validation du projet de formation mobiliser des abondements complémentaires.

Financement

Pour **les salariés**, les frais pédagogiques et les frais annexes (frais de transport, de repas, d'hébergement) sont pris en charge par :
- l'Opca de l'entreprise
- ou l'employeur lorsque celui-ci en vertu d'un accord gère directement le financement du CPF (0,2 %de la masse salariale brute).
La prise en charge est effectuée au regard du **coût réel de la formation**.
Toutefois, elle pourra faire l'objet d'un plafond déterminée par l'Opca ou l'entreprise s'il y a une gestion interne du CPF.

Pour **les demandeurs d'emploi**, les frais pédagogiques et les frais annexes seront pris en charge par le Fpspp (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) selon les modalités de financement appliquées par les régions et Pôle emploi.

Information et contacts

Chaque titulaire a accès à son compte via un service dématérialisé gratuit : www.moncompteformation.gouv.fr/

Sur ce compte le titulaire peut consulter **le nombre d'heures** créditées sur son compteur **et les listes de formations éligibles** selon sa situation.

Salarié : Opca ; service du personnel ; comité d'entreprise ou délégués du personnel

Demandeur d'emploi : Pôle emploi