

ActuCE

LE BULLETIN D'INFORMATION UTILE AUX REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Le compte personnel de formation

Face à l'échec du droit individuel à la formation (DIF), très peu mobilisé par les salariés (taux d'accès de 4,9 % en 2011!), la loi du 5 mars 2014 a réformé en profondeur le droit de la formation professionnelle. L'objectif affiché est de simplifier le mécanisme et d'améliorer l'accès à la formation qualifiante de ceux qui en ont le plus besoin. Le compte personnel de formation, en vigueur depuis le 1^{er} janvier dernier, tiendra-t-il ses promesses?

Depuis le 1^{er} janvier 2015, chaque actif, qu'il soit apprenti, salarié ou chômeur, bénéficie d'un compte personnel de formation (CPF), qui va l'accompagner tout au long de sa vie professionnelle. Celui-ci doit contribuer « à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications », en permettant à la personne de demander à bénéficier d'une formation (art. L. 6111-1 c. trav.).

Un nouveau droit à la formation...

TRANSFERT DES HEURES DE DIF

Les employeurs doivent informer par écrit chaque salarié du nombre d'heures de DIF non utilisées avant le 31 janvier 2015.

Pour les transférer sur le CPF, chaque salarié doit activer son compte en ligne et renseigner le solde d'heures de DIF sur le site: www.mon-compteformation.gouv.fr. Les heures seront directement créditées les années suivantes, à partir des informations figurant dans la DADS établie par les employeurs.

Les heures acquises au titre du DIF seront utilisables jusqu'au 31 décembre 2020. Lorsque le salarié mobilisera son CPF, les heures de DIF seront utilisées en priorité.

BÉNÉFICIAIRES

Il s'agit de toute personne âgée d'au moins 16 ans (15 ans pour les apprentis) qui est salariée, demandeuse d'emploi, accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ou, pour les travailleurs handicapés, accueillie dans un ESAT (art. L. 6323-1 c. trav.).

Le compte restera ouvert jusqu'à liquidation des droits à la retraite. Les heures restent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi (art. L. 6323-3 c. trav.).

ALIMENTATION DU CPF

Les salariés à temps complet bénéficient de 24 heures par an jusqu'à 120 heures, puis 12 heures par an jusqu'à 150 heures. Si le salarié n'a pas effectué une année complète ou s'il travaille à temps partiel, le nombre d'heures est

réduit à due proportion du temps de travail effectué. Un accord collectif peut fixer des dispositions plus favorables, sous réserve de prévoir un financement spécifique (art. L. 6323-11 c. trav.).

Les périodes d'absence pour maternité, paternité, accueil d'un enfant, adoption, présence parentale, soutien familial, congé parental d'éducation, maladie professionnelle ou accident du travail sont intégralement prises en compte dans le calcul des heures du CPF.

UTILISATION DU CPF

Le CPF ne peut être utilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire (art. L. 6323-2 c. trav.). L'accord de l'employeur sur le contenu de la formation et son calendrier n'est requis que si la formation empiète, en tout ou partie, sur le temps de travail. La demande est formulée au moins 60 jours ou 120 jours (formation de plus de 6 mois) avant le début de la formation. L'absence de réponse dans le délai d'un mois vaut acceptation. Certains cas ne nécessitent pas d'obtenir l'accord de l'em-

CE

DP

CHCT

CE

DP

CHCT

CE

DP

CHCT

CE

DP

CHCT

CE

ActuCE
Bulletin trimestriel
Édité par : QuiétiCE
Résidence Gallieni
53 rue Bonnabaud
63000 Clermont-Ferrand

Publication distribuée
gratuitement aux abonnés
QuiétiCE

CHCT

ployeur sur le contenu de la formation (art. R. 6323-4).

FINANCEMENT DU CPF

Les entreprises de plus de 10 salariés financent le CPF via une contribution égale à 0,2 % de la masse salariale. Celle-ci est gérée par un Opcva ou en interne, si un accord collectif a été conclu.

Si la formation se déroule pendant le temps de travail, la rémunération du salarié est maintenue (art. L. 6323-18). Néanmoins, la prise en charge de l'Opcva est limitée à 50 % du montant total de la formation pris en charge, celle de l'employeur à 50 % des fonds affectés au financement des heures inscrites au CPF (art. R. 6323-5 c. trav.).

Les frais pédagogiques et les frais annexes sont pris en charge par l'Opcva ou l'employeur (coût réel mais le plafonnement est possible), dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le CPF.

... garantit par un entretien professionnel...

Chaque salarié doit désormais bénéficier tous les deux

ans d'un entretien professionnel spécifique (indépendant de l'entretien d'évaluation qui, lui, est facultatif) « consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. » (art. L. 6315-1 c. trav). Il doit être proposé à tout salarié reprenant son travail à l'issue d'une période d'absence (maladie, maternité, etc.) ou d'un mandat syndical.

Tous les six ans, cet entretien fait un état des lieux du parcours professionnel du salarié, eu égard à son ancienneté dans l'entreprise. Le CPF sera crédité de 100 heures supplémentaires (130 heures pour les salariés à temps partiel) s'il apparaît qu'il n'a pas bénéficié des entretiens prévus par la loi et d'au moins deux des trois mesures suivantes (art. L. 6323-13 c. trav.):

- au moins une action de formation;
- acquisition d'éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE);
- progression salariale ou professionnelle.

... mais des formations davantage encadrées.

Sont exclusivement éligibles les formations permettant:

- d'acquérir une qualification, via un diplôme, une certification, un certificat de qualification professionnelle (CQP), un titre professionnel ou une habilitation. La liste de ces formations est établie par les organisations syndicales patronales et salariales « en fonction des besoins du marché de l'emploi dans le bassin économique de la région » (cf moncompteformation.gouv.fr)
- d'acquérir un socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- d'être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- d'acquérir une qualification pour les demandeurs d'emploi (art. L. 6322-6).

Les listes de formations commencent à être publiées mais, selon le Copanef (le comité paritaire en charge de l'élaboration), la mise en place complète du dispositif devrait prendre des années. Reste à espérer que le tri effectué par les partenaires sociaux corresponde aux attentes des salariés !

I n f o s r a p i d e s

MEILLEURS VOEUX

L'équipe Quiétice
vous souhaite ses meilleurs
voeux pour l'année 2015 !

Prochain stage Quiétice :
CHSCT

Du 23 au 25 mars 2015 (3 jours)
à Clermont-Ferrand

Attention : date limite de demande à
l'employeur le 19 février 2015 !

Le SMIC horaire brut est porté
à 9,61 € au 1^{er} janvier 2015
soit 1 457,52 € bruts par mois sur la
base de 35 heures hebdomadaires.

Le SMIC a été revalorisé
de 0,8 % au 1^{er} janvier 2015
(contre 1,1 % au 1^{er} janvier 2014).

QUIÉTICE

Résidence Gallieni, 53 rue Bonnabaud, 63000 CLERMONT-FERRAND
Tél. 04 73 41 33 05 - Fax 09 70 29 41 30 - contact@quietice.com