

Militants - Adhérents

— entre —
VOUS
— et —
NOUS
un lien
indissociable

partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue de Pied-de-Fond - 79000 Niort.



Maison de la CFE-CGC
59 rue du Rocher - 75008 Paris
☎ 01 55 30 12 12

www.cfecgc.org



FORMATION PROFESSIONNELLE



UN ATOUT POUR L'ENSEMBLE DES ACTIFS

MÉMO PRATIQUE



ÉDITO

La loi du 5 septembre a modifié en profondeur l'environnement de la formation professionnelle à compter du 1er janvier 2019. Des dispositifs ont disparu (CIF, période de professionnalisation) ; d'autres sont apparus (CPF de transition, Pro A) ; certains se sont transformés (le CPF, l'entretien professionnel).

La CFE-CGC vous propose ce fascicule pour vous aider à mieux comprendre ces multiples changements.

Car plus que jamais, dans notre monde professionnel en pleine mutation, il est important de connaître les outils mis à votre disposition pour favoriser votre parcours professionnel tout au long de votre vie.

Comme pour tout parcours, il faut savoir d'où l'on part et où l'on veut aller. Que ce soit via l'entretien professionnel (EPF) ou un conseil en évolution professionnelle (CEP).

Une fois le diagnostic établi, plusieurs dispositifs s'offrent à vous si un besoin de formation se révèle nécessaire. Ils diffèrent au niveau du temps consacré (rémunéré ou non), du financement de la partie pédagogique et de l'implication ou non de l'entreprise. L'autonomie peut varier fortement suivant les dispositifs utilisés : de totale avec le CPF, à partielle via le CPF de transition, ou faible pour Pro A.

Le plus important, c'est que vous deveniez acteur de votre parcours de formation et que la formation corresponde à votre projet.

Bonne lecture...

Jean-François Foucard

Secrétaire national de la CFE-CGC
en charge de l'Emploi, la Formation
et l'égalité professionnelle



500 €

C'EST L'ABONDEMENT
CLASSIQUE AUQUEL LA PLUPART
DES SALARIÉS ONT DROIT
CHAQUE ANNÉE.



2

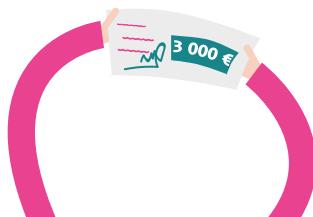


7 MILLIONS

DE COMPTES CPF
ÉTAIENT OUVERTS FIN 2018.

3 000 €

C'EST LA SOMME
À LAQUELLE VOUS AVEZ DROIT
SI VOUS N'AVEZ PAS BÉNÉFICIÉ
DES ENTRETIENS PROFESSIONNELS
TOUS LES DEUX ANS ET D'UNE
FORMATION NON OBLIGATOIRE.



LE CPF

Le CPF : késako ?

Le compte personnel de formation (CPF) est un dispositif qui permet à chaque actif dès 15 ans (apprenti) ou dès 16 ans (salarié, fonctionnaire, indépendant, demandeur d'emploi) de suivre une formation professionnalisante à son initiative ou avec son accord. Auparavant crédité en heures, ce compte est converti en euros au 1^{er} janvier 2019, à raison de 15€ par heure acquise.

Comment est-il alimenté ?

L'alimentation annuelle dépend de plusieurs critères : le temps de travail, le niveau de qualification et l'existence ou non d'un handicap.

3

Temps de travail	Niveau de qualification	
	Qualification inférieure au niveau V*	Qualification au moins égale au niveau V*
Au moins 50% de la durée légale	Alimentation annuelle : 800€ Plafond : 8000 €	Alimentation annuelle : 500€ Plafond : 5000 €
Moins de 50% de la durée légale ou conventionnelle de travail	Alimentation annuelle : proratisation* de 800€ Plafond : 8000 €	Alimentation annuelle : proratisation* de 500€ Plafond : 5000 €

* Niveau V : CAP, BEP, Diplôme national du brevet

La proratisation se calcule en divisant le temps de travail par la durée légale (soit 1607h) ou conventionnelle.

Exemple - Pour un salarié travaillant 400h par an : $400h/1607h = 0,2489$. Suivant sa qualification, s on CPF sera alimenté de $0,2489 \times 500\text{€}$ ou $0,2489 \times 800\text{€}$ par an.

Un salarié handicapé bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) verra l'ensemble des droits majorés d'un montant précisé par décret.

Comment l'utiliser ?

Le CPF est mobilisable hors temps de travail de manière autonome, ou durant le temps de travail avec accord de l'employeur.

L'application numérique ou le site internet <http://moncompteactivite.gouv.fr> permettent de connaître ses droits et assurent la prise en charge, de l'inscription au paiement de la formation. **L'application numérique devrait être disponible à l'automne 2019.**

Pour quelles formations ?

Sont éligibles au CPF :

- toutes les formations inscrites au répertoire national de la certification professionnelle (RNCP) et au répertoire spécifique ;
- le bilan de compétence ;
- les actions de VAE ;
- le permis de conduire pour les véhicules légers et lourds ;
- les actions de formation pour les créateurs et repreneurs d'entreprise.

À SAVOIR

Plus de 20000 certifications sont éligibles au CPF au 1^{er} janvier 2019

Que deviennent mes heures DIF ?

Le CPF a remplacé le droit individuel de la formation (DIF) **au 1^{er} janvier 2015** : les droits acquis au titre du DIF doivent néanmoins être renseignés dans la case dédiée à cet effet sur le compte CPF en ligne. Ces droits sont inscriptibles et mobilisables jusqu'au 31 décembre 2020. Après cette date, les droits DIF non-mobilisés sont perdus. Les heures accumulées sont converties en euros (120h au maximum), à raison de 15€ par heure.



Et si mes droits sont insuffisants ?

Si le coût d'une formation est supérieur à l'ensemble des droits inscrits sur le CPF, il est possible de faire appel à des abondements complémentaires.

Ces abondements n'impactent pas les plafonds de 5000€ et 8000€.

Les premiers abondements complémentaires concernent des publics ou des dispositifs particuliers. Ainsi, les demandeurs

d'emplois, les handicapés, les seniors (50-54 ans) ou les membres de la réserve sanitaire peuvent se voir abonder leur CPF respectivement par Pôle Emploi, l'Agefiph, l'Unédic ou l'Agence nationale de santé publique.

Les personnes exposées à des facteurs de risque professionnel (bruit, températures extrêmes, travail répétitif, travail de nuit,...) obtiennent des points dans le cadre du compte personnel de prévention (C2P). Chaque point peut être converti en droit à la formation, un point équivalent à 375€. De la même manière, dès qu'un salarié a un taux d'incapacité permanente partielle (IPP) d'au moins 10% suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, il peut bénéficier d'un abondement du CPF à hauteur de 7500€.

Plus généralement, **il est possible de négocier dans l'entreprise des accords** visant à définir une liste de formations ou le profil des salariés prioritaires pour lesquels l'entreprise est prête à financer ou abonder des formations. De plus, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, il est possible de bénéficier de l'abondement en cas de non-réalisation de l'entretien professionnel (voir la partie dédiée).

Enfin, suivant les priorités territoriales ou des branches professionnelles, l'opérateur de compétences (OPCO), l'Etat et les collectivités territoriales et les chambres des métiers de l'artisanat peuvent définir des abondements complémentaires.

Si les droits restent insuffisants, il est possible pour le titulaire du compte d'abonder son propre compte.

LE CPF DE TRANSITION

Le CPF de transition : késako ?

Le CPF de transition est un congé qui permet à chaque salarié d'évoluer ou de changer de métier, en suivant des formations souvent coûteuses ou de longue durée. Il remplace ainsi le congé individuel de formation (CIF), mais avec davantage d'incertitudes quant aux fonds disponibles pour financer ce dispositif.

Tout le monde peut-il en bénéficier ?

La possibilité de bénéficier du CPF de transition est réservée aux salariés dans les conditions suivantes :

- par défaut, un salarié ayant travaillé au moins 24 mois consécutifs ou non, dont 12 dans l'entreprise dans laquelle il se trouve et ce peu importe la nature des contrats ;
- pour les salariés en CDD, ceux ayant travaillé 24 mois au cours des cinq dernières années, et au moins quatre mois au cours de la dernière année. Pour avoir une chance d'être acceptée, la formation doit également commencer au plus tard trois mois après le terme du contrat de travail ;
- les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi et les salariés qui ont changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou inaptitude et qui n'ont pas suivi d'action de formation entre le licenciement et la nouvelle embauche sont dispensés des critères d'ancienneté.

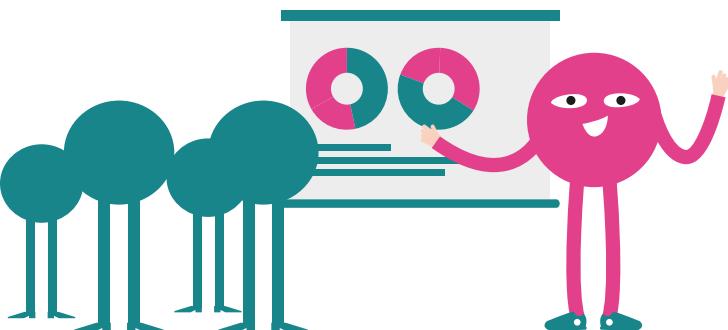
Un salarié ayant déjà bénéficié d'un congé de transition professionnelle ne peut prétendre à un nouveau congé avant un délai égal à 10 fois la durée du précédent projet (en mois). Ce délai ne peut être inférieur à six mois et supérieur à six ans.

Comment ça se passe ?

Pour définir son projet, le salarié peut bénéficier de l'accompagnement des opérateurs CEP (voir la partie dédiée) et d'un positionnement préalable gratuits destinés à évaluer les compétences déjà acquises et la formation dont il a réellement besoin. Le projet est ensuite présenté à la commission paritaire régionale (CPIR) du lieu de résidence ou du lieu de travail, qui décide de sa prise en charge ou non.

Pendant la formation, le salarié est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle. Sont pris en charge les frais de formation et les frais annexes, le maintien de la rémunération et toutes les cotisations sociales afférentes.

La CPIR puise en priorité les droits inscrits sur le CPF du salarié ayant fait la demande de prise en charge.



Dans les entreprises de 50 salariés et plus, la rémunération est versée par l'entreprise, qui est remboursée par la commission régionale. **Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la rémunération est versée directement par la commission régionale.**

Salaire de référence (SR)	Durée de la formation	
	≤ à un an ou ≤ à 1200 h	> à un an ou > 1 200 h
< 2 X SMIC	100% de la rémunération antérieure	100% de la rémunération antérieure au-delà d'un an
≥ 2 X SMIC	90% de la rémunération antérieure Plancher : 2 x le SMIC	60% de la rémunération antérieure au-delà d'un an Plancher : 2 x le SMIC

Lorsqu'un salarié veut bénéficier du CPF de transition, il doit informer son employeur au moins :

- 120 jours avant le début de la formation, lorsque celle-ci dure au moins 6 mois
- 60 jours avant le début de la formation, lorsque celle-ci dure moins de 6 mois ou que la participation à la formation se fait à temps partiel.

L'employeur peut refuser le congé si les délais ne sont pas respectés, ou si la demande de congé n'indique pas la date du début de la formation, la désignation et la durée de celle-ci, l'organisme de formation, et le cas échéant, l'intitulé et la date de l'examen.

PRO-A

Deux cas peuvent entraîner le report du congé :

- Si le projet a des conséquences préjudiciables sur la production et la marche de l'entreprise, l'employeur peut proposer que la prise de congé soit différée pour une durée maximale de 9 mois.
- Pour raison d'effectif absent simultanément au titre du CPF de transition. Dans les entreprises d'au moins 11 salariés, l'employeur peut différer la prise de congé pour que l'effectif absent simultanément au titre du CPF de transition ne dépasse pas 2%. Pour les entreprises de moins de 11 salariés, ce chiffre est égal à 2 salariés.

Qu'est-ce que « Pro-A » ?

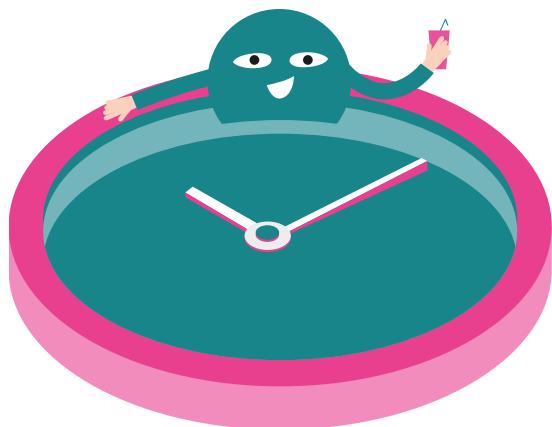
La reconversion ou promotion par alternance (dite « Pro-A ») est un dispositif qui permet de changer de métier ou de bénéficier d'une promotion grâce à la formation. Pro-A est accessible aux salariés en CDI ou en contrat unique d'insertion (CUI), qui n'ont pas atteint une qualification correspondant à la licence, à l'initiative du salarié ou de son employeur après accord écrit du salarié.

Le dispositif permet d'acquérir une certification inscrite au RNCP, un bloc de compétences, une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective ou un certificat de qualification professionnelle (CQP).

« Pro-A » remplace la période de professionnalisation. D'une durée minimale d'au moins 150h, le dispositif est financé sur l'enveloppe « Alternance » et un complément de financement de 6800 € par salarié formé est possible via France Compétence.

Comment ça se passe ?

Pro-A se déroule en alternance. La formation peut se dérouler tout ou partie durant le temps de travail. La rémunération du salarié est maintenue lorsque la formation se déroule durant le temps de travail. Le contrat de travail fait l'objet d'un avenant, transmis à l'opérateur de compétences qui finance les frais pédagogiques et annexes nécessaires à la formation.



KLÉSIA

PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

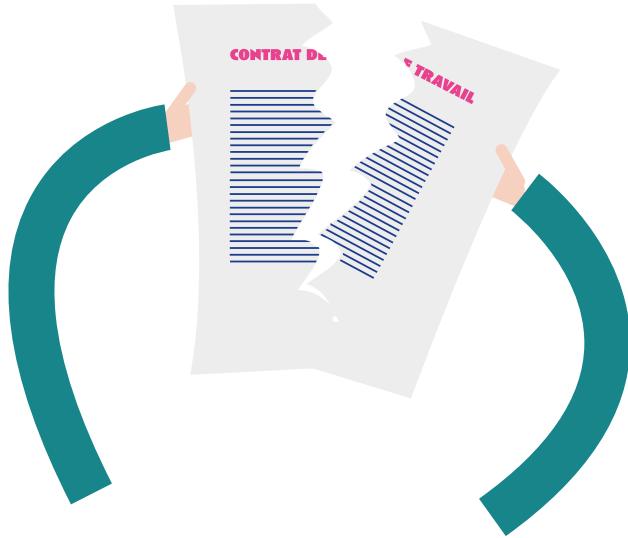
PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

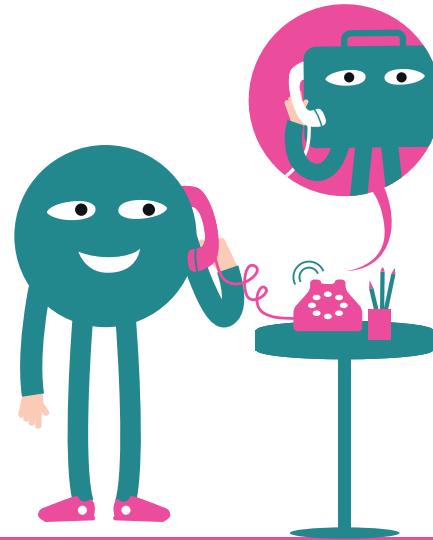
Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.



SOMMAIRE

Édito	1
Dispositif 1 : Le CPF	3
Dispositif 2 : Le CPF de transition	7
Dispositif 3 : PRO-A	11
Dispositif 4 : Le conseil en évolution professionnelle	13
Dispositif 5 : L'entretien professionnel	15



Pour toute information complémentaire, contactez le secteur Emploi, Formation, Égalité professionnelle

emploi.formation@cfecgc.fr

ÉDITEUR
CFE-CGC
59 rue du Rocher - 75008 Paris

RÉDACTION
Service études de la CFE-CGC : Bérangère Lacombe-Mattéoli

MISE EN PAGE
Hellografika

CRÉDIT PHOTOS
Adobe stock

IMPRIMEUR
ITF Imprimeurs
Z.A. Le Sablon - 72230 Mulsanne
Labellisé Imprim'vert. Certifié PEFC et FSC

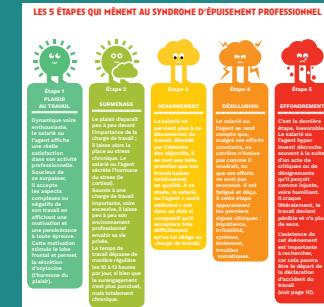
Dépôt légal : décembre 2018
ISBN 978-2-916375-81-6

WWW.CFECGC.ORG

in f t i y

Retrouvez dans la même collection

Le mémo pratique sur le syndrome d'épuisement professionnel



Le mémo pratique sur la rupture conventionnelle