

Mieux comprendre ses nouveaux droits à la SNCF

COMPRENDRE ET UTILISER LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION



Au 1^{er} janvier 2015, le compte personnel de formation (CPF) est entré en vigueur. Il contribuera à développer les compétences individuelles et collectives tout en s'articulant avec les dispositifs qui le complètent.

AVANCÉES
NÉGOCIÉES
ET OBTENUES
PAR LA CFDT



COMPRENDRE ET UTILISER LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL (ANI) DU 11 JANVIER 2013 SUR LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS, CELUI RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE (DU 14 DÉCEMBRE 2013), ET LE CHAPITRE I DE LA LOI SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE, L'EMPLOI ET LA DÉMOCRATIE SOCIALE DU 5 MARS 2014, OUVRENT DE NOUVEAUX DROITS POUR LES SALARIÉS.

Portés par la CFDT dans ces différentes négociations, leur traduction, effective depuis janvier, a créé les conditions pour établir un droit

attaché à chaque individu, en activité ou privé d'emploi : le Compte personnel de formation, utilisable par toutes personnes âgées d'au

moins 16 ans, en emploi ou en recherche d'emploi, et pour les apprentis à partir de 15 ans, dès leur arrivée sur le marché du travail. ●●



ATTENTION !
Le transfert sur le CPF des heures de DIF non consommées au 31 décembre 2014 n'est pas automatique, mais elles ne sont pas perdues et les salariés ne repartent pas avec un compte à zéro. Un justificatif écrit de ce solde doit être remis aux salariés par l'employeur. Cela peut se faire sur le bulletin de salaire ou sur un formulaire annexé.

DU DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF) AU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

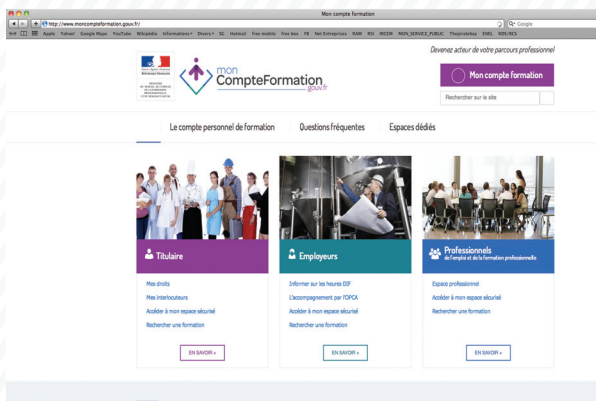
Le compte personnel de formation est un droit à la formation attaché à chacun, salarié ou demandeur d'emploi, dès l'arrivée sur le marché du travail et tout au long de la vie professionnelle. Il sert à financer des formations obligatoirement qualifiantes qui répondent aux besoins du salarié et de son entreprise, notamment : les formations inscrites au répertoire national des certifications professionnelles, les certificats de qualification professionnelle, les certifications inscrites à l'inventaire des certifications et habilitations (correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle), les formations des demandeurs d'emploi au niveau régional.

QUE DEVIENT LE DIF ?

Le DIF a disparu le 31 décembre 2014, mais les heures acquises sont transférables sur le CPF et seront mobilisables dans son cadre. Pour cela, l'employeur doit informer, avant le 31 janvier 2015, chaque salarié sur ses heures DIF non consommées au 31 décembre 2014 (c. trav, art. r. 6323-7). Elles devront être utilisées avant fin 2020. ●●



COMPRENDRE ET UTILISER LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION



OUVRIR UN COMPTE CPF

Dès le 5 janvier 2015, chaque salarié a accès à son Compte personnel de formation (CPF) sur le site www.moncompteformation.gouv.fr. En s'identifiant grâce à son numéro de Sécurité Sociale, chacun peut y consulter librement le nombre d'heures acquises et les listes de formations éligibles, et a la possibilité d'y inscrire son solde d'heures DIF.

ALIMENTATION DU CPF

L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Pour les salariés à temps partiel, les heures de CPF seront calculées au prorata du temps de travail.

Dans la période transitoire entre 2015 et 2020, les heures DIF restent acquises pour le salarié ou le demandeur d'emploi.

Le total d'heures du CPF pourra donc être supérieur à 150 heures, mais leur mobilisation restera limitée à 150. Les heures DIF seront débitées prioritairement.



EXEMPLE

En 2017, une personne aura cumulé :

- ➔ 120 heures non consommées du DIF
- ➔ + 24 heures acquises sur son CPF 2015
- ➔ + 24 heures de 2016, soit 168 heures au total à utiliser.

Elle aura la possibilité de mobiliser son compte dans la limite de 150 heures. Il sera débité en priorité des 120 heures du DIF et de 30 heures CPF. Son solde sera donc de 18 heures et l'alimentation du compte reprendra son cours.

POUR QUELLES FORMATIONS ?

Sont retenues comme éligibles au titre du CPF les formations permettant :

- ➔ d'acquérir le Socle commun de connaissances et de compétences (ce que chacun doit maîtriser au cours de sa vie professionnelle),
- ➔ de valider des acquis et des expériences (VAE),
- ➔ d'obtenir une certification, une qualification ou un diplôme.

Pour ce dernier point, la certification, la qualification ou le diplôme visé doit figurer sur l'une de ces 3 listes :

- ➔ la liste nationale interprofessionnelle (arrêtée par Copanef*),
- ➔ la liste régionale interprofessionnelle (arrêtée par Coparef**),
- ➔ la liste de branche professionnelle.

Le salarié peut trouver la liste de formations éligibles sur le site où il a créé son compte. Les prestataires du Conseil en évolution professionnelle (CEP) peuvent également aider la personne à consulter les listes et à construire son projet professionnel. Vous retrouverez la liste des prestataires du CPE sur ce même site.

QUELLES DÉMARCHES AUPRÈS DE L'EMPLOYEUR ?

Une fois la formation choisie dans l'une des listes, le salarié, qui mobilise tout ou partie de son CPF pendant son temps de travail, doit demander l'accord de son employeur sur le contenu de la formation et sur ses dates.

L'EMPLOYEUR PEUT DISCUTER LE CALENDRIER MAIS PAS LE CONTENU DES FORMATIONS SUIVANTES :

- ➔ celles qui concernent l'acquisition d'un Socle de connaissances et de compétences, ou une VAE ;

➔ celles prévues par un accord collectif de branche, d'entreprise ou de groupe (actions ou publics prioritaires).

EN AUCUN CAS IL NE PEUT REFUSER LES FORMATIONS HORS TEMPS DE TRAVAIL.

Lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF, elle peut se compléter avec d'autres dispositifs comme le Congé individuel de formation (CIF). Des abondements sont aussi possibles (voir ci-dessous). Par ailleurs, le CPF est « rechargeable » au fur et à mesure que le salarié le débite.

LES ABONDEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Des financements supplémentaires sont possibles, issus :

- ➔ de la négociation collective au niveau de l'entreprise ou de la branche (Article L.6323-15) et dont le financement pèse directement sur l'employeur (Article L.6323-14).
- ➔ des acteurs de l'emploi en région ou sur le territoire (Région, Pôle emploi, Agefip, État...).
- ➔ d'un manquement de l'employeur à son obligation en matière d'entretien professionnel et d'évolution de parcours professionnels (Article L.6323-13). ●●

**L'EMPLOYEUR A DÉSORMAIS
UNE OBLIGATION DE SUIVI
DE SES SALARIÉS. IL DOIT
PRÉVOIR TOUS LES 2 ANS UN
ENTRETIEN PROFESSIONNEL
ET TOUS LES 6 ANS UN
ÉCRIT RÉCAPITULATIF DU
PARCOURS DU SALARIÉ AU
SEIN DE L'ENTREPRISE, VIA
UN RELEVÉ DE SITUATION.
AINSI, IL GARANTIT AU
SALARIÉ LE MAINTIEN ET LE
DÉVELOPPEMENT DE SES
COMPÉTENCES.**

* Copanef : Comité Paritaire National pour l'Emploi et la Formation.
** Coparef : Comité Paritaire Régional pour l'Emploi et la Formation.



COMPRENDRE ET UTILISER LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

EN COMPLÉMENT DU CPF : LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Avec le CPF, le Conseil en évolution professionnelle (CEP) a pour ambition de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels.

Il aide la personne à faire le point et à clarifier sa situation professionnelle, à comprendre son environnement professionnel, ainsi qu'à se repérer dans l'offre de formations et de qualifications professionnelles. Le CEP est un service gratuit, accessible à tout salarié, travailleur indé-

pendant, artisan, apprentis, etc., en emploi ou en recherche d'emploi, quels que soient son âge, son secteur d'activité et sa qualification. Il est à la seule initiative de la personne concernée qui est libre de le solliciter, de mettre en œuvre son projet et de choisir les modalités de son accompagnement.

Pour les salariés, le CEP doit se dérouler en dehors du temps de travail, sauf accord de branche contraire. Les étudiants et les re-

traités n'ont pas accès au CEP, sauf lorsqu'ils occupent un emploi.

LE CEP DOIT :

➔ **accompagner** les projets d'évolution professionnelle en prenant en compte les besoins, notamment au niveau territorial ;

➔ **faciliter** l'accès à la formation en identifiant l'offre accessible et les financements possibles,

➔ **permettre**, si besoin, le recours au CPF. ●●

3 NIVEAUX DE CONSEIL

Le CEP s'appuie sur une offre de services structurée autour de 3 niveaux. Ces différentes étapes sont mises en œuvre en fonction

des besoins et des souhaits du bénéficiaire, ou encore de la maturation de son projet d'évolution professionnelle. ●●

L'ACCUEIL INDIVIDUALISÉ

Doit permettre au bénéficiaire d'analyser sa situation professionnelle, de décider de la poursuite ou non de ses démarches et d'identifier les acteurs susceptibles de l'y aider. ●●

LE CONSEIL PERSONNALISÉ

Doit permettre au bénéficiaire de formaliser son projet d'évolution professionnelle et d'y assortir une stratégie. À partir de ce niveau, il est suivi par un référent qui sera son interlocuteur jusqu'à la fin du processus. ●●

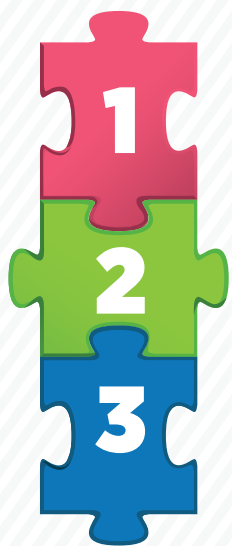
L'ACCOMPAGNEMENT À LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET

Doit permettre au bénéficiaire de disposer d'un plan d'actions et d'un soutien global à la réalisation de son projet. ●●

LES 2^E ET DE 3^E NIVEAUX ABOUTISSENT À UN DOCUMENT DE SYNTHÈSE, REMIS AU BÉNÉFICIAIRE ET RÉCAPITULANT :

- ➔ les services dont il a bénéficié,
- ➔ la description de son projet,
- ➔ la stratégie envisagée pour le mettre en œuvre (le plan d'actions, la formation, etc.).

Les salariés sont informés de la possibilité de recourir au CEP par leur employeur, à l'occasion de leur entretien professionnel, par exemple. S'ils le désirent, ils peuvent d'ailleurs réinvestir les résultats cet entretien dans le cadre du CEP. Il n'est pas nécessaire d'obtenir l'accord de l'employeur pour bénéficier du CEP. ●●



UN RÉSEAU D'ACTEURS NATIONAUX ET RÉGIONAUX

La délivrance du CEP est confiée à 5 opérateurs nationaux :

- ➔ Pôle emploi ;
- ➔ Cap emploi ;

- ➔ l'Apec ;
- ➔ les missions locales ;
- ➔ les Opacif (le réseau des Fongecif, l'Afadas, Agecif Cama, FafSea, FafTT, Uni-

formation, Unifaf, Unagecif) qui s'organisent actuellement pour mettre en place le CEP. Certains envisagent d'externaliser cette prestation, d'autres non. ●●

Édité par la CFDT Cheminots | Responsable de la publication : Eric Dhenin | Courriel : eric.dhenin@cfdtcheminots.org

Mise en page : Antonio-Bernard TUDOR | Crédit photo : Freepik

