

Compte personnel de formation : qu'est ce qui va changer au 1er janvier 2015 pour les caves coopératives et leurs unions ?

Circulaire actualisée au 13/03/2015

La loi « formation » du 5 mars 2014 modifie en profondeur la formation professionnelle que ce soit en matière de dispositif de formation ou encore de modalités de financement.

Parmi les mesures phares : la création du compte personnel de formation en lieu et place du Droit Individuel à la Formation (DIF). Plusieurs décrets restent à paraître pour la déclinaison pratique de ces mesures. Afin de prendre en compte l'ensemble de ces dispositions, le niveau interbranches (coopératives agricoles et industries alimentaires) a signé un accord commun le 30 octobre 2014. La loi est applicable au 1^{er} janvier 2015.

La CCVF revient dans la présente circulaire sur 3 points :

- Le compte personnel formation
- L'entretien professionnel sur les perspectives d'évolution professionnelle
- L'accord interbranche en négociation

Afin que les caves coopératives et leurs unions puissent s'adapter au mieux à ces évolutions, la CCVF recommande à chaque fédération d'organiser une réunion d'information avec son antenne OPCALIM locale.

Le compte personnel formation

Qu'est-ce que c'est ?

Le Compte Personnel Formation (CPF) est destiné à remplacer le droit individuel à la formation (DIF). Le CPF permet à chaque personne, dès son entrée sur le marché du travail, d'acquérir des heures de formation en vue de suivre, à titre individuel une action de formation. Ce compte est transférable et utilisable jusqu'à la retraite.

Pour qui ?

Toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi ou en recherche d'emploi. Par dérogation, il est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage.

Quelles sont les différences principales par rapport au DIF ?

- ➔ Le CPF est transférable : les heures inscrites sur le compte sont acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

- ➔ Il n'est pas géré directement par la Caisse des dépôts et consignation. Un service dématérialisé gratuit sera mis en place, (un décret est à paraître sur ce point).
- ➔ Le salarié à temps plein acquiert 24 h par an contre 20h pour le DIF puis 12 h par an jusqu'au plafond global de 150 heures, contre 120 heures pour le DIF.
- ➔ L'Etat, la région, Pôle emploi, l'entreprise ou encore le titulaire du compte peuvent procéder à des abondements complémentaires.
- ➔ Contrairement au DIF, dans le cadre du CPF, pour une formation en dehors du temps de travail, le salarié n'a pas besoin de l'accord de son employeur et il n'y a pas de maintien de salaire.

Que deviennent les heures acquises au titre du DIF ?

Les salariés qui ont des heures de DIF non consommées au 1er janvier 2015 peuvent les utiliser dans le cadre du CPF jusqu'au 1er janvier 2021.

Conformément au décret du 4 octobre 2014, afin de permettre l'utilisation du DIF, les employeurs doivent informer par écrit **avant le 31 janvier 2015**, chaque salarié du nombre total d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF au 31 décembre 2014.

Comment est alimenté le compte ?

Alimentations obligatoires

1^{ère} alimentation : Un crédit d'heures annuel

A la fin de chaque année, il est inscrit sur le compte des salariés un nombre d'heures déterminé en fonction de leur temps de travail :

- **A temps plein**, un salarié acquiert 24 heures/an jusqu'à 120 heures. Son compte est ensuite crédité de 12 heures/an jusqu'au plafond maximum de 150 heures.
- **A temps partiel**, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le nombre d'heures des salariés est calculé à due proportion de leur temps de travail.

Attention, la période d'absence du salarié pour un congé maternité, paternité, d'accueil de l'enfant, de présence parentale, de soutien familial, congé parental d'éducation, maladie professionnelle ou accident du travail, est intégralement prise en compte pour le calcul du crédit d'heures annuel.

2ème alimentation : le reliquat des heures du DIF

Les salariés qui ont des heures de DIF non consommées au 1er janvier 2015 peuvent les utiliser dans le cadre du CPF jusqu'au 1er janvier 2021. Ces heures ne sont pas prises en compte pour le calcul du plafond de 150 heures, ni pour le mode de calcul des heures créditées sur le CPF.

3ème alimentation : l'abondement de 100 heures

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsqu'un salarié n'a bénéficié ni de l'entretien professionnel prévu par l'article L 6315-1 du Code du travail tous les 2 ans (point traité ci-dessous), ni d'une formation ou d'une progression salariale ou professionnelle au moins tous les 6 ans, son compte est crédité de 100 heures de formation supplémentaire pour un salarié à temps plein et 130 heures pour un salarié à temps partiel.

Attention, l'abondement des 100 heures (ou de 130 heures) n'entre pas dans le mode de calcul du crédit d'heures annuel, et donc n'a pas à être pris en compte dans le calcul du plafond des 150 heures.

En pratique l'employeur est tenu de payer à l'OPCA une somme forfaitaire correspondant à ces heures dont le montant est fixé par [décret du 4 octobre 2014](#). Ce décret indique que la somme que doit verser l'entreprise à l'OPCA correspond au nombre d'heures multiplié par un montant forfaitaire de 30 euros. En cas de contrôle, si l'entreprise n'a pas versé cette somme ou effectué un versement insuffisant, elle est tenue de verser au Trésor public un montant équivalent à l'insuffisance constatée majorée de 100%.

Alimentations facultatives

1^{er} cas : abondement prévu par accord collectif

Le CPF peut être abondé par accord d'entreprise ou de groupe, accord de branche ou accord entre organisations syndicales et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel. L'accord porte notamment sur la définition des formations éligibles et des salariés prioritaires.

Attention l'abondement prévu par accord collectif n'entre pas dans le mode de calcul du crédit d'heures annuel, donc n'a pas à être pris en compte dans le calcul du plafond des 150 heures.

2ème cas : abondements complémentaires

Lorsque la durée de la formation envisagée est supérieure au nombre d'heures inscrit sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande du salarié, d'abondements en heures complémentaires de manière à financer l'intégralité de la formation.

Ce financement peut avoir plusieurs origines : titulaire du compte ou son employeur, OPCALIM, la CNAV, l'Etat ou les régions, Pôle emploi pour les demandeurs d'emploi, l'Agefiph.

Exemples pratiques

Soit un salarié à temps plein embauché à compter du 1^{er} janvier 2015. Le crédit de son CPF évolue de la manière suivante :

- 24 heures créditées à la fin des années 2015 à 2019 : soit 120 heures ;
- 12 heures à la fin des années 2020 et 2021 : soit 24 heures ; le nombre d'heures inscrit sur le CPF à la fin de l'année 2021 est de 144 heures
- 6 heures à la fin de l'année 2022 ; son CPF atteint son crédit maximum de 150 heures au bout de 8 ans

Soit un salarié à temps plein qui dispose de 20 heures de DIF, au 1^{er} janvier 2015, son CPF évolue de la manière suivante :

- 20 heures au titre du DIF
- 24 heures créditées à la fin des années 2015 à 2019 : soit 120 heures ;
12 heures à la fin des années 2020 et 2021 : soit 24 heures ; le nombre d'heures inscrit sur le CPF à la fin de l'année 2021 est de 144 heures
6 heures à la fin de l'année 2022 ; son CPF atteint son crédit maximum de 150 heures au bout de 8 ans

En 2021, ce salarié a 150 heures + 20 heures au titre du reliquat DIF, ces dernières si elles ne sont pas utilisées avant le 1^{er} janvier 2021 sont perdues.

Comment l'employeur déclare-t-il les heures acquises au titre du CPF ?

La Caisse des dépôts et consignment est informée du nombre d'heures acquis par le salarié en recevant en janvier de chaque année de la part de l'employeur la déclaration annuelle des salaires.

A partir de 2016, les entreprises devront déclarer dans la déclaration annuelle des salaires les heures acquises au titre du CPF en 2015.

Comment le salarié peut-il utiliser son compte ?

Le CPF est mobilisé à l'initiative du salarié.

Pour quelles formations le salarié peut-il utiliser son compte ?

- Les formations figurant sur la liste des formations éligibles. Elles sont strictement définies par la loi comme étant celles permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret (à paraître) ou favorisant l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) dans des conditions définies par décret (à paraître) : http://www.moncompteformation.gouv.fr/recherche_formations_eligibles
- Les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ou encore une formation inscrite à l'inventaire prévu à l'article L335-6 du Code de l'éducation et figurant sur l'une des

listes suivantes : liste élaborée par une CPN, ou à défaut l'OPCALIM ; liste élaborée par le COPINEF après consultation du CNEFOF ; liste élaborée par le COPIREF après consultation du CREFOP.

La Caisse des dépôts et consignation est chargée d'informer les titulaires du CPF des formations susceptibles d'être suivies dans le cadre de leur compte.

Quand le salarié peut-il partir en formation ?

Le CPF ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès du salarié. Le refus de ce dernier de l'utiliser ne constitue pas une faute.

Lorsque la formation est programmée en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur son contenu et son calendrier.

Conformément aux dispositions du décret du 4 octobre 2014, en cas de formation sur le temps de travail, l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et ou le calendrier de la formation doit intervenir au minimum 60 jours avant le début de celle-ci en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours dans les autres cas.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

En dehors du temps de travail, les actions de formation financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur.

Attention pour les formations permettant d'acquérir un socle de connaissance et de compétences définies par décret et financées au titre de l'abondement des 100 heures supplémentaires, l'accord préalable de l'employeur n'est pas requis.

Quelles est la situation du salarié pendant la formation ?

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif. Le salarié doit donc être rémunéré normalement par son employeur.

Contrairement au DIF, il n'est pas prévu de verser une allocation de formation au salarié qui suit une action de formation hors temps de travail.

Qui prend en charge les frais de formation ?

Les frais pédagogiques et annexes afférents à la formation (pendant ou en dehors du temps de travail) seront pris en charge par l'OPCA selon des modalités déterminées par décret (à paraître).

L'entretien professionnel sur les perspectives d'évolution professionnelle

La réforme de la formation professionnelle ([article L6315-1 du Code du travail](#)) a mis en place un entretien professionnel. Tout salarié doit désormais bénéficier tous les deux ans d'un

entretien consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle. Il n'a pas pour objectif d'évaluer l'activité du salarié et est donc distinct de l'entretien d'évaluation professionnel.

Chaque salarié doit être informé de ce droit lors de l'embauche.

L'employeur doit proposer un tel entretien au salarié après certaines absences (congrés maternité, d'adoption, parental d'éducation à temps partiel ou complet, de soutien familial, sabbatique, arrêt longue maladie et mandat syndical), même si le salarié a déjà bénéficié d'un entretien professionnel moins de deux ans auparavant.

Tous les 6 ans il est dressé un état des lieux récapitulant le parcours du salarié pour vérifier qu'il a bénéficié, au cours de cette période, de tous les entretiens prévus, et d'apprécier s'il a :

- Suivi au moins une action de formation ;
- Acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE
- Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle

Chaque entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures ci-dessus, son CPF est abondé de 100 heures ou de 130 heures s'il est à temps partiel.

OPCALIM devrait produire dans les prochains mois des outils pratiques pour mettre en œuvre cet entretien.

Un accord interbranches en négociation

Un accord interbranches couvrant le périmètre des entreprises au sein d'OPCALIM a été signé.

Quel impact d'un accord interbranche sur les caves coopératives et leurs unions ?

Afin de prendre en compte les évolutions induites par la réforme de la formation professionnelle, un certain nombre d'accords ayant cours au sein de la coopération agricole sont à revoir ou sont obsolètes. Ainsi l'accord interbranche en négociation se substituerait-il à un certain nombre d'accords qui seraient dès lors abrogés. Il s'agit de :

- [Accord cadre du 3 février 1997 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés dans la coopération agricole](#)
- [Accord du 20 février 2006 sur le financement de la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole](#)
- [Accord du 25 mars 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole, modifié par son avenant n°1 du 12 octobre 2011, à l'exception des articles 10, 11, 19 et titre IV](#)

Sur quels principaux points l'accord de branche se positionne ?

L'accord se positionne principalement sur :

→ Le financement de la formation professionnelle :

OPCALIM est l'organisme chargé de la mise en œuvre opérationnelle de la politique nationale de formation continue et d'alternance des branches signataires.

L'accord décline les contributions légales et les contributions volontaires. En effet, en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises s'acquittent auprès d'OPCALIM d'une contribution unique selon leur taille. Conformément à la loi, l'accord indiquera que les entreprises qui le souhaitent peuvent effectuer des versements volontaires auprès d'OPCALIM en contrepartie d'une offre de services spécifiques (offre à paraître).

L'accord crée un fonds mutualisé alimenté par une contribution de 0.02 % de la masse salariale (pouvant être portée à 0.03 % en 2017), afin de financer et de construire des solutions permettant aux entreprises de mettre en œuvre le compte personnel de formation (ingénierie de certification, modularisation des formations certifiantes, accompagnement des entreprises dans les démarches de certification, financement des frais de jury...). **Attention, pour les entreprises de moins de 300 salariés et dont font parties les caves coopératives et leurs unions, cette contribution sera imputée par OPCALIM sur la contribution sur les fonds collectés au titre de la contribution légale plan de formation.**

Enfin, l'accord du 30 octobre 2014 abroge les accords du 3 février 1997 sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle des salariés dans la coopération agricole et du 20 février 2006 sur le financement de la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole. **En conséquence, la contribution de 0,05 %, alimentant le fonds mutualisé interbranches de la coopération agricole, est supprimée.**

→ La reconnaissance d'OPCALIM en qualité d'OCTA pour la collecte, la gestion et l'affectation de la taxe d'apprentissage sur le champ de l'OPCA.

→ **La mise en œuvre du CPF**

L'accord donne une définition des formations éligibles. D'ores et déjà, il est prévu qu'OPCALIM puisse abonder le CPF, dans la mesure des financements disponibles, si la durée du CPF est insuffisante pour les formations dans certains cas.

→ **La création d'un organisme certificateur paritaire multi branches**

→ **La mise en œuvre d'une commission de suivi de l'accord qui sera conclu pour 3 ans**

Destinataires : Fédérations-commission sociale