

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION : DE QUOI PARLE-T-ON ?

Depuis 2015, toute personne salariée, membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée, conjoint-e collaborateur-trice ou en recherche d'emploi a un compte personnel de formation (CPF) dès l'âge de 16 ans jusqu'à sa retraite. Ce compte est inclus dans le compte personnel d'activité.

Pour ouvrir son CPF, se connecter au site www.moncompteactivite.gouv.fr et se munir de son numéro d'assuré-e social-e.

Attention il ne vous reste que jusqu'au 30 juin 2021 pour l'activer et ne pas perdre les droits acquis au titre du DIF jusqu'en 2014. C'est à vous de l'activer, pour éviter des abus d'utilisation par votre employeur-se !



Le CPF est valable pour les salarié-es du privé comme du public. Pour les salarié-es du privé, le compte est alimenté en euros, le CPF des agent-es publics est alimenté en heures. Pour les agent-es du public à compter du 1er janvier 2020, le CPF est généralement alimenté à raison de 25 heures par année civile jusqu'à 150h. Le nombre d'heures est proratisé en cas de temps partiel. Pour les salarié-es du privé, le CPF est crédité de 500 à 800 euros par année de travail avec un plafond variant de 5 000 à 8 000 euros selon les situations (handicap).

Dans tous les cas le CPF est alimenté automatiquement à la fin de chaque année proportionnellement au temps de travail réalisé au cours de l'année.

Les droits restent acquis même en cas de changement d'entreprise ou de perte d'emploi. Pour tou-tes les salarié-es, les droits acquis au titre du CPF sont donc transférables et disponibles aussi longtemps qu'ils ne sont pas utilisés à l'exception de certains cas particuliers : disponibilité, congé maladie, congé parental, retraite ou congé formation.

Le CPF est destiné à financer des formations devant permettre une évolution professionnelle. Son utilisation doit relever de la seule initiative du ou de la salarié-e et ne peut être imposée par l'entreprise. La formation peut se faire sur le temps de travail, avec accord de l'employeur-se, ou hors temps de travail. Attention à ne pas vous faire gruger par votre employeur-se qui pourrait vous demander d'utiliser vos droits pour des formations « obligatoires » qui sont de sa responsabilité dès lors que vous êtes salarié-es de l'entreprise.

Le CPF devait constituer un progrès avec plus d'heures et une transférabilité totale tout au long de la vie active, mais son financement a conduit rapi-

dement à une mise en concurrence avec les autres droits individuels des salarié-es. Sa monétisation avec la loi de 2018 « Liberté de choisir son avenir professionnel » associée à une utilisation sans intermédiaire (avec son smartphone par exemple !) se révèle être une liberté illusoire qui permet une fois de plus au gouvernement de réduire les droits des travailleur-ses et le développement de la formation professionnelle hors temps de travail.

La formation professionnelle continue et l'éducation permanente doivent être accessibles à toutes et à tous, quels que soient l'âge, le sexe, le niveau d'études, la période de la vie, l'emploi occupé et la taille de l'entreprise. Cela implique un certain nombre de revendications dont celle portée par l'ensemble de la CGT, d'un nouveau statut du/de la travailleur-se, garantissant à chacune et chacun des droits individuels garantis collectivement pour permettre à chaque actif-ive, de la sortie du système scolaire à la fin de sa carrière professionnelle, de disposer d'un certain nombre de droits cumulatifs, progressifs, transférables d'une entreprise à l'autre et opposables à tout-e employeur-se.

