

Le CPF : une opportunité pour l'entreprise ?

Didier Cozin
& Denis Reymond

Lundi 03 juin 2019

[AF_{TL}V]

Les formations individuelles dans le cadre collectif de l'entreprise du DIF au CPF -I

2004 : Le Droit Individuel à la formation (DIF)

- Co-investissement avec l'employeur (DIF impossible sans accord de l'employeur)
- 20 heures par an, 120 heures maximum
- Financement sur le 0,5% (professionnalisation)
- Pas de portabilité et peu de résultats : 6% de DIF par an en moyenne

2009 : le DIF portable via l'OPCA

- Peu de résultats probants (complexité et quasi impossibilité de se former pour les CDD, les intérimaires ou les travailleurs précaires)

2014 : le CPF remplace le DIF

- 24 heures par an
- Une cotisation spécifique (versée à l'OPCA) de 0,2% de la MS (pour les plus de 10 salariés)
- Compteurs « tenus » par la CDC avec un plafond de 150 heures
- Anciennes heures de DIF comptabilisées à part et s'éteignant fin décembre 2020



Les formations individuelles dans le cadre collectif de l'entreprise du DIF au CPF -II

2018 : Quatrième réforme de la formation

- Monétisation du CPF
 - Stock des anciennes heures : base 15 €/h (soit DIF+CPF = 3 240 € max)
 - Flux des nouveaux CPF : 500 €/an (ou 800 € pour les moins qualifiés)
 - Gestion et financement par l'OPCO/OPCA

Fin 2019 (ou 2020)

- Gestion administrative et financière par la CDC (en plus des compteurs)
- Application sur Smartphone (doublée du site Internet actuel pour les employeurs)



III- La réforme : une nouvelle donne formation pour les entreprises ?

Le contexte éducatif et social de la réforme 2018

- 4 lois et réformes formation qui se succèdent sans atteindre leurs objectifs (sécurisation des parcours, montée en compétences des actifs)
- Un DIF qui avait stagné à 6% de réalisations pendant 10 ans, un CPF qui n'aura permis depuis 2015 qu'à 1 % des salariés de se former
- Des formations accessibles seulement à 35 % des salariés (contre 40 à 65 % dans les autres pays développés)
- 25% des adultes insuffisamment compétents et qualifiés en France, 2 millions de salariés illettrés, 22 % des salariés ne maîtrisant pas l'informatique de base...
- Une compétitivité médiocre des entreprises françaises (17e rang selon le World Economic Forum)
- Un temps consacré aux apprentissages pro. insuffisant : de 6 à 12 h/an pour un ouvrier non qualifié alors qu'un travailleur devrait consacrer au moins 10 % de son temps travaillé à apprendre (soit 150 h par an)

IV- La nouvelle donne formation pour les entreprises

- Pour les entreprises de plus de 50 salariés la réforme version 2018 installe une « double peine »
- La perte de leur OPCA et des budgets mutualisés (plus d'optimisation ni guère d'utilisation possible de leur cotisation formation de 1%)
- Une pénalité CPF de 3 000 € en cas d'absence de gestion du parcours professionnel de chaque collaborateur sur la durée de 6 ans (mars 2014-mars 2020 pour la 1ère échéance) évaluée désormais sur seulement 2 critères :
 - L'organisation et le traçage des 3 entretiens professionnels ET
 - L'organisation par l'employeur, sur le temps de travail, d'une ou de formation(s) (autre qu'obligatoires)

V- La nouvelle donne formation pour les entreprises

Comment interpréter la réalisation sur 6 années de « formations non obligatoires » ?

- Interprétation 1 : toute réalisation d'une formation non répertoriée dans le code du travail pourrait attester de la gestion du parcours éducatif du salarié (par exemple, 14 h de formation SST sur un parcours professionnel de 6 années)
- Interprétation 2 : l'adaptation au poste de travail demeurant l'obligation principale, seule une (ou des) formation(s) concourant au développement des compétences pourront attester de la réalité de la gestion du parcours du salarié et exonéreront l'employeur du règlement d'une pénalité CPF de 3 000 €

VI- La donne nouvelle formation pour les entreprises

L'abondement correctif CPF de 3 000 € sanctionne donc l'absence des 3 entretiens pros. Ou/et la réalisation de formations non obligatoires.

Quels types (et quelles durées) de formations vont attester de la bonne gestion d'un parcours ?

- Une ou des formations certifiantes (ou des blocs de compétences)
- Une formation diplômante (ou des blocs de compétences) ou encore la réalisation d'une VAE

Sur une durée conséquente d'au moins

- 100 heures (décret de 2014, 100 heures abondées) ou
- 144 heures (6 années de cumul du CPF) au moins.

Une formation interne à l'entreprise, non évaluée ni tracée (certification ou titre) et d'une durée de 50 heures peut-elle être prise en compte dans la gestion du parcours de formation sur 6 ans ?

Il n'y a aucune réponse certaine à cette question, le critère n°1 pour juger de la pertinence du parcours restera la qualité du dialogue social, les promotions professionnelles et l'effort formation de l'entreprise pour chacun de ses salariés (est-il suffisant, équitable, partagé ?) sur les six années passées.

Les entreprises qui en resteraient au minimum légal (1% + formations obligatoires) seront sans doute disqualifiées.

Le Compte Personnel de formation en 2019/20

Les résultats du CPF de janvier 2015 à décembre 2018

En 2015 le CPF avait été imaginé et conçu comme une externalisation du DIF

- vers l'Etat via la CDC pour les compteurs
- vers l'OPCA pour l'organisation et financement de formations individuelles

Des résultats très insuffisants après 4 années

- Faible appropriation par les salariés
- Complexité, manque de fiabilité des process et financements très variables
- Cumul d'heures de formation stockant les problèmes de compétences au lieu de les résoudre
- Pour les chômeurs le CPF est peu utile (manque d'heures CPF pour les – qualifiés ou simple auxiliaire de financement pour Pôle Emploi)

Les 3 nouveautés du CPF version 2019

La disparition des listes limitatives de formations éligibles au CPF

Depuis le 1er janvier 2019 toute formation inscrite au RNCP (ou au répertoire spécifique) est éligible au CPF soit environ 24 000 titres

La monétisation du CPF

- 15 € de l'heure pour les anciennes heures (DIF 2004-2014) et CPF (2015-2018)
- 500 €/an à partir de 2019 (800 € pour les – qualifiés)

En 2020, la CDC devrait remplacer les OPCO pour la communication, le financement et la gestion du CPF

L'Organisation, communication et prise de commande CPF se réalisera avec la CDC et une Application pour Smartphone (+ le site Internet actuel)

Les trois risques CPF

Risque financier

- 3 000 € de pénalité/salarié
- Plusieurs millions d'euros dès 1 000 salariés abondés
- Des sommes importantes et non provisionnées
- Un doublement de la sanction en cas de non déclaration

Risque Social

- Une pénalité communiquée individuellement et portée sur le compte CPF de chaque collaborateur
- Un contentieux possible et récurrent avec les IRP ou des salariés s'estimant lésés

Risque juridique

- Quid des salariés multi-employeurs ?
- Quid des reprises de contrats de travail par un nouvel employeur ?
- Quid des changements de seuil (50 salariés) au fil des 6 ans ?
- Quelles conséquences en cas de rupture du contrat de travail ?

Le risque CPF : 1- stocker des droits sans se former

Les résultats du CPF après 4 ans (2015-2018)

- 1% des salariés ont utilisé leur CPF chaque année depuis 2015
- La complexité et le manque de fiabilité des process et des financements dominant
- Le CPF a surtout servi à payer des compléments de formation à des chômeurs

Le CPF en euros : un pseudo livret d'épargne formation

- Monétisation trompeuse : pas de provisionnement des sommes stockées sur le CPF
- Risque de stockage des droits sans utilisation
- Risque de thrombose ou de banqueroute (en cas de succès) du système géré nationalement par la CDC

Le CPF : Se former tout au long de la vie ou quand le compteur est plein ?

- L'éducation est-elle un stockage de titres ou de droits à la formation ?
- Les détournements du CPF ne vont-ils pas se développer (formations inutiles au travail mais certifiantes) ?
- Les salariés ne vont-ils pas attendre d'être au chômage pour utiliser leur CPF ?

Le risque CPF : 2- Se former sans utilité pour le travail

Les formations éligibles CPF se sont élargies au fil du temps

- Un salarié peut utiliser son CPF pour ses loisirs (cours d'anglais pour préparer une visite touristique par ex.)
- Un salarié peut se fourvoyer dans une formation sans intérêt ou connexion avec le travail, inadaptée à son parcours pro
- CPF Permis de conduire, Home staging, tatoueur, art-thérapie...le CPF peut être détourné de son but premier qui est la formation en entreprise

L'entreprise paie pour le CPF de ses salariés (0,2% de la MS) sans aucun bénéfice

- La formation peut concerner le permis de conduire (pas forcément nécessaire pour occuper son poste de travail)
- La formation sélectionnée peut être inutile ou inadaptée au salarié (formation de tatoueur, formation d'oenologie ou d'ergothérapeute)

La formation hors temps de travail est un risque pour l'employeur

- Le salarié bénéficie de la législation sur les accidents du travail
- En cas d'incident, de mauvais choix éducatif, de dépassement du financement l'employeur pourrait être sollicité

Le risque CPF : 3- Le CPF et la formation sans l'entreprise ?

Certains salariés souhaitent se reconvertir

- Pour changer de métier ou se reconverter les salariés disposent de 3 dispositifs :
- Le bilan de compétences (qui demeure) mais absorbera l'essentiel du capital CPF de la personne (comptabilisation en €)
- Le Projet de transition pro (ex CPF de transition pro) un dispositif censé remplacer le CIF, démarrant, peu fiable et qui mettra des années à se déployer
- Le CEP (Conseil en Evolution professionnelle) un échec selon une étude du Cereq de mai 2019

Ce qui distingue l'éducation de la formation pro.

Les Pouvoirs Publics ont malheureusement mêlé des dossiers divers sous l'appellation FORMATION

- L'insertion professionnelle des chômeurs et des jeunes NEET
- L'apprentissage
- La formation pro initiale
- La formation continue des salariés

La formation continue nécessite à la fois un objectif professionnel et l'intervention d'un tiers-employeur (actuel ou futur)

Sans l'employeur le CPF est condamné à la marginalité

- Le Ministère du travail table sur 4 % de CPF autonomes en 2022 (au mieux)
- Les salariés ne souhaitent pas (dans leur immense majorité) se former hors temps de travail et sans l'accompagnement de leur employeur
- Le risque de gaspiller son « capital formation » est réel sans avis ni aide de l'employeur
- Le financement du CPF généralisé sera impossible sans l'intervention et des abondements des employeurs

Conclusion : le CPF : des opportunités pour un co-investissement

Le CPF une opportunité éducative pour le salarié

- Si un co-investissement est initié entre le salarié et son employeur
- Si le CPF est discuté, promu et planifié avec l'employeur et les besoins de l'activité
- Si le salarié se forme régulièrement, en fonction de ses besoins, et non sur la base de son seul compte CPF
- Si l'ensemble des acteurs de l'entreprise sont responsabilisés et impliqués dans la formation
 - Les salariés
 - Les IRP
 - Le Management, les services RH/formation et directions

Le CPF, une opportunité économique et sociale pour l'entreprise

- Renouveler et moderniser le dialogue social via une meilleure qualité du travail et une vraie gestion des parcours
- Refonder la formation en promouvant des offres CPF, des abondements et une politique active de formation tout au long de la vie
- Sécuriser et fidéliser les salariés via une formation partagée, promotionnelle et responsabilisante

Le CPF : 4 politiques d'entreprises dès 2019

A

Un CPF externalisé (Hors Temps de Travail)

L'entreprise paie son 0,2 % sans aucun retour connu

Les salariés se débrouillent seuls

L'entreprise ne peut se prévaloir d'aucune formation CPF

L'entreprise paie 3 000 € d'abondements correctifs en l'absence de formations suffisantes au Plan

B

Un CPF accompagné (HTT)

L'entreprise paie son 0,2 % sans participation aux formations

Les salariés sont simplement orientés/conseillés par l'employeur

L'entreprise ne peut se prévaloir d'aucune formation CPF

L'entreprise paie 3 000 € d'abondements correctifs en l'absence de formations suffisantes au Plan

C

Un CPF internalisé (sauf financement)

Accompagnement par l'employeur (sélection des formations, des OF, des modalités, de l'organisation des formations)

Réalisé sur le temps de travail (STT)

L'entreprise peut se prévaloir de formations développement des compétences

D

Un CPF co-investi : (accord d'entreprise)

Abondement des formations CPF et remboursement des formation par la CDC à l'employeur

Réalisé sur le temps de travail (STT)

L'entreprise peut se prévaloir de formations développement des compétences

Annexes

L'opportunité du DIF pour 2019 et 2020

- De 2004 à 2014 environ 1 milliard d'heures de DIF ont été acquises par les salariés
- De 2015 à 2018, 100 millions de ces anciennes heures de DIF (25 millions par an) auront été « consommées » via le CPF
- On peut estimer que de 500 à 900 millions d'heures de DIF sont oubliées, perdues ou encore « à réaliser » avant fin décembre 2020
- Sur une base de 15 € ces heures représentent un montant total de 7 à 13 milliards d'Euros de droits au DIF à faire valoir auprès de l'OPCO (en 2019) ou de la CDC (en 2020)
 - Soit les salariés abandonnent leur DIF faute de volonté de se former ou de connaissance du mécanisme d'extinction des heures de DIF fin 2020
 - Soit les salariés attendent la fin de l'année 2020 (« *last minute* ») pour faire une demande (qui aura peu de chance d'aboutir vu le manque de fonds disponibles)
 - Soit enfin les salariés (soutenus par leur employeur) réclament leur CPF/DIF dès 2019 et peuvent espérer se former et ne pas perdre leur capital DIF anciennement acquis

Le point sur l'abondement correctif (3 000 €)

1 – Les obligations qui perdurent

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail et de veiller au maintien de sa capacité à occuper un emploi pendant toute la durée de la relation de travail.

Obligation de maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi

En application de l'article L 6321-1 du code du travail, **l'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail.**

Il doit veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard, notamment, de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Cette obligation incombant à l'employeur implique d'assurer au salarié une **formation professionnelle continue.**

Il s'agit là **d'une obligation légale qui engage la responsabilité de l'employeur s'il ne la respecte pas**

- ☐ Adapter, c'est d'abord former,
- ☐ L'employeur est considéré avoir satisfait à cette obligation lorsque le salarié refuse toute proposition de formation,
- ☐ L'employeur a également rempli son obligation lorsqu'il a mis en œuvre pendant plusieurs années des formations au bénéfice des salariés.

Le point sur l'abondement correctif

2- Une Jurisprudence de 2017 (avant l'adoption de la réforme) sur l'obligation de formation

Arrêt de la chambre sociale de la Cour de Cassation du 21 avril 2017

un salarié, occupé au poste d'ouvrier manœuvre, est licencié pour inaptitude. Il conteste le motif de son licenciement et demande des dommages et intérêts pour non-respect par l'employeur de son obligation de formation.

Il n'avait suivi qu'une formation « sécurité » de 2 jours pendant les 25 années de son emploi dans l'entreprise.

L'employeur se retranchait derrière une lettre valant attestation de formation professionnelle de l'APAVE selon laquelle le salarié aurait satisfait aux tests de connaissance de montage et d'utilisation d'un échafaudage.

Dans un premier temps la Cour d'appel lui a donné raison en indiquant -à tort- que « les formations visées par l'article L. 6321-1 du code du travail restent une simple faculté et non une obligation pour l'employeur ».

La Cour de Cassation infirme cet avis. Elle condamne l'employeur, en rappelant sa jurisprudence constante selon laquelle l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail et de veiller au maintien de sa capacité à occuper un emploi pendant toute la durée de la relation de travail.

Le point sur l'abondement correctif

3- Les nouvelles obligations formation des employeurs

Article L6323-13

Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 1 (V)

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les six ans précédant l'entretien mentionné au II de l'article L. 6315-1,

- des entretiens prévus au même article L. 6315-1 **et**
- d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2,

un abondement est inscrit à son compte dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat et l'entreprise verse, dans le cadre de ses contributions au titre de la formation professionnelle, une somme dont le montant, fixé par décret en Conseil d'Etat, ne peut excéder six fois le montant annuel mentionné à l'article L. 6323-11. Le salarié est informé de ce versement.

Dans le cadre des contrôles menés par les agents mentionnés à l'article L. 6361-5, lorsque l'entreprise n'a pas opéré le versement prévu au premier alinéa du présent article ou a opéré un versement insuffisant, elle est mise en demeure de procéder au versement de l'insuffisance constatée dans le respect de la procédure contradictoire mentionnée à l'article L. 6362-10.

A défaut, l'entreprise verse au Trésor public un montant équivalent à l'insuffisance constatée majorée de 100 %.

Ce versement est établi et recouvré selon les modalités ainsi que sous les sûretés, garanties et sanctions applicables aux taxes sur le chiffre d'affaires.

Le contrôle et le contentieux de ce versement sont opérés selon les règles applicables en matière de taxe sur le chiffre d'affaires.

Le point sur l'abondement correctif

4- Conséquences du nouvel article du code du travail L. 6323-13

Pour les tous les employeurs de plus de 50 salariés

L'employeur doit gérer les parcours professionnels de chacun de ses salariés sur une durée de 6 années:

- ☐ Il doit avoir organisé et tracé un entretien professionnel une fois tous les deux ans (distinct de l'entretien annuel d'évaluation, qui, quant à lui reste facultatif)
- ☐ Il doit avoir formé sur une formation autre que celles qui découlent de l'adaptation au poste de travail
« avoir bénéficié d'une action de formation autre que celle qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationales ou de dispositions légales et réglementaires »
- ☐ Il doit établir un état des lieux complet du parcours professionnel de chacun de ses salariés (lors du 3^e entretien qui retrace les deux précédents et les formations suivies)

Le point sur l'abondement correctif

Pourquoi une pénalité de 3 000 € ?

Depuis 2014 la loi stipule que les employeurs (de plus de 50 salariés) ne formant pas suffisamment leurs personnels doivent être sanctionnés sur une base de 30 € par heure. Un décret en date du 2 octobre 2014 stipulait qu'en l'absence de formation l'entreprise de plus de 50 salariés devait abonder le CPF de son salarié de 2 façons

1. Via un crédit de 100 heures supplémentaires (ou 130 h pour les temps partiels) portées sur le Compte CPF de chaque salarié (ces heures seraient dès lors automatiquement réalisables sur le temps de travail)
2. Et le paiement à l'OPCA de 30 € par heure de CPF corrigé soit 3 000 € (ou 3 900 € pour les temps partiels)

La loi du 5 septembre 2018 prévoit des pénalités à la fois plus simples, plus rigoureuses ...mais moins coûteuses

- Plus rigoureuses puisque le type de formations admis pour prouver de la bonne gestion du parcours de formation ne peut plus englober les formations obligatoires (ou celles relevant d'une obligation d'adaptation au poste de travail) ni les progressions salariales (abandonnées dans la nouvelle loi)
- Moins coûteuses puisque la double peine qui consistait à payer 3 000 € (ou 3 900 €) par salarié non formé était doublé d'un abondement en heures (100 ou 130 heures) qui étaient réalisées obligatoirement sur le temps de travail et sans échappatoire possible pour l'employeur

Le point sur l'abondement correctif .

2 – Comment et pourquoi payer la pénalité CPF ?

L'OPCA/CO n'est plus dans la boucle pour le règlement de la pénalité formation

Le salarié est le premier (et parfois unique) juge de la gestion de son parcours de formation, la CDC quant à elle collecte et administre les pénalités formation

- L'employeur doit justifier l'existence et la réalité des 3 entretiens professionnels (+ d'éventuels entretiens après un congé long)
- L'employeur doit transmettre à chaque salarié un bilan complet de son parcours de formation sur 6 années (lors du troisième entretien récapitulatif).
- La périodicité des entretiens bisannuels ne peut être changée sauf accord d'entreprise (conclu depuis le 1/1/2019)
- L'employeur doit informer le nouveau CSE (Comité Social et économique) de la gestion des parcours formation de chaque salarié de l'entreprise, de l'effectivité des 3 entretiens, de la gestion des parcours au niveau du salarié et au global de l'entreprise (par CSP, par sexe, par âge..) du montant total payé ainsi que du pourcentage de salariés au CPF abondés
- La Caisse des dépôts recevra dès mars 2020 (et chaque année ensuite) la liste des salariés concernés ainsi que le règlement en euros de la pénalité de chaque bénéficiaire

Le contrôle de la gestion des parcours sera exercé par 4 instances

- Par le salarié lui-même : l'employeur va devoir justifier de la tenue des 3 entretiens pro., de leurs résultats et des formations suivies
- Par les IRP qui seront informées et auront la capacité de mettre en cause les pratiques formation de l'employeur
- Par les DIRECCTE ou l'inspection du travail (en cas de plainte d'un salarié ou de ses représentants syndicaux).
En cas de manquement au paiement il est prévu par la loi un doublement de la pénalité et le recouvrement par le fisc
- Par les tribunaux qui en cas de licenciement pourront examiner le parcours professionnel des salariés et leurs formations effectives

L'application CPF Smartphone (promise pour novembre 2010)

- Concernera de 25 à 33 millions de titulaires (fonctionnaires, associatifs, salariés, chômeurs, indépendants, jeunes sans qualification)
- Devra informer, hiérarchiser, administrer, financer et évaluer les formations (taux de retour dans l'emploi !!)
- Devra recenser l'ensemble des offres nationales CPF en inter-entreprises (par les organismes homologués DATADOCK, puis certifiés à partir de 2021)
- Devra permettre d'automatiser toute la chaîne de communication, d'administration, de gestion, de règlement financier, d'évaluation des formations CPF dès fin 2019

Parallèlement à ce travail très complexe et parfaitement inédit la CDC devra

- Gérer le CPF des 6 millions de fonctionnaires avec des règles totalement différentes (comptabilisation en heures, transfert de certains CPF du privé vers le public ou inversement, financement par chaque administration)
- Gérer et administrer dans des comptes séparés les abondements correctifs des salariés, les accords CPF des entreprises
- Provisionner les sommes abondées par les employeurs sur des Compteurs individualisés (et provisionnés si possible)

Comparatif

CPF autonome

CPF d'entreprise

CPF AUTONOME	CPF D'ENTREPRISE
Formation sur le temps libre du salarié (soir, We, RTT, congés..) = <u>risque élevé d'abandon en cours de formation</u>	Formation sur le temps de travail du salarié (maintien du salaire) = <u>meilleure assiduité quand l'employeur est impliqué</u>
Risque de choix litigieux de formation, sans lien avec le travail ou un projet professionnel	Choix co-investi avec l'employeur (prestataire, modalités de réalisation, durée, prix, certification, prolongement au travail)
Capital formation limité à la somme inscrite sur le CPF	Capital CPF abondable par l'employeur (abondement d'entreprise supplémentaire ou complémentaire)
Pas de prise en compte des 20 % de TVA (surcoût de 20 % à retrancher du montant du CPF TTC pour le salarié)	Prise en compte de la TVA si l'entreprise règle la formation (et se fait rembourser par la CDC du montant de la formation)
Abondement possible par le seul salarié (qui donne son numéro de carte bleue)	Aucun abondement par le salarié
Frais annexes (déplacement, restauration, hébergement) à la charge exclusive du salarié	Frais annexes pris en charge par l'employeur
Responsabilité du seul salarié en cas d'accident, d'absences lors de la formation ou d'annulation de dernière minute	Responsabilité de l'employeur en cas d'accident, contractualisation avec l'OF par l'employeur
Risque de non-utilisation ou transformation du CPF en un livret d'épargne formation à utiliser chez Pôle emploi	Les salariés sont incités à utiliser leur CPF régulièrement à hauteur de leurs besoins et du travail chez leur employeur

Merci

[AF_{TL}V]