



Le 11 Juin 2013

**PRINCIPES DE FOND QUE DEFENDRA LA CGPME  
DANS LE CADRE DU DEBAT SUR LA MISE EN ŒUVRE  
DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION**

• Si l'on se réfère à l'article 5 de l'Accord National Interprofessionnel du 11 Janvier 2013 et à l'article 5 du texte de loi adopté définitivement par l'Assemblée Nationale et le Sénat le 14 Mai 2013 transcrivant cet Accord, le futur compte personnel de formation devrait concerner l'ensemble des « personnes entrées sur le marché du travail » des salariés.

**Dans ces conditions, entre 25 et 30 millions de personnes devraient donc pouvoir disposer d'un compte personnel de formation.** Même si l'on s'en tient au seul secteur marchand, de l'ordre de 21 à 22 millions de personnes devraient être concernées.

Pour la CGPME, s'agissant du secteur marchand, **cette formule des « personnes entrées sur le marché du travail » inclut les salariés en activité et les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi.**

• Par ailleurs, les textes précités et surtout l'article 5 du texte de loi adopté par les Assemblées Parlementaires précisent que **le Droit Individuel à la Formation (DIF) est intégré dans le compte personnel de formation.** Le DIF doit donc constituer l'apport en heures (au moins dans un premier temps) du compte personnel de formation.

Une des conséquences de ce principe de base posé par la Loi est que les primo arrivants sur le marché du travail peuvent bénéficier du compte personnel de formation, à condition qu'ils soient inscrits comme demandeurs d'emploi **mais leur compte n'est pas alimenté par le DIF puisque n'étant pas salariés, ils ne bénéficient pas de ce droit individuel.**

Dans le cadre ainsi posé, la CGPME défendra les grands principes suivants lors des débats préalables et lors de la future négociation sur le compte personnel de formation :

■ **1<sup>er</sup> principe : Tenue et actualisation du compte personnel de formation par un opérateur national**

Du fait du nombre de bénéficiaires du futur compte personnel de formation (cf. précédemment), il faut un **opérateur national** pour assurer la tenue et l'actualisation du compte personnel de formation en fonction des différentes opérations (crédits venant du DIF et abondements -éventuels- en heures et débits par l'utilisation des heures...) impactant ce compte qui doit être consultable directement par son bénéficiaire.

Sur ce point, se pose aussi la question du coût de cette tenue administrative du compte personnel de formation. Il s'agit d'une question très importante qui devra être traitée.

### ■ 2<sup>ème</sup> principe : Rôle de l'employeur

Dans ce cadre administratif, la CGPME considère que le rôle de l'employeur doit être précisément et limitativement défini.

Pour cela :

- Une rubrique supplémentaire serait ajoutée à la DADS (Déclaration Annuelle de Données Sociales) communiquée à l'administration compétente sur l'état du DIF de chaque salarié en activité dans l'entreprise ou du salarié quittant l'entreprise.
- Une fois réceptionné par l'administration compétente, un extrait de cette rubrique supplémentaire concernant l'état du DIF de chaque salarié en activité dans l'entreprise ou du salarié quittant l'entreprise serait transmis à l'opérateur national (cf. précédemment) désigné pour la tenue et l'actualisation du compte personnel de formation.
- Après la DADS envoyée par l'employeur lors de la première année d'application du compte personnel de formation, le rôle de l'employeur se limiterait chaque année suivante à mentionner dans la DADS les heures ajoutées sur le compte au titre de l'année correspondante (20 heures dans le cas général, parfois un peu plus en cas d'accord de branche).

### ■ 3<sup>ème</sup> principe : Rôle des FONGECIF et de Pôle emploi

Les FONGECIF, pour les salariés, et Pôle emploi, pour les demandeurs d'emploi, pourraient jouer un rôle de conseil compte tenu de l'évolution du compte personnel de formation et des différentes possibilités ouvertes pour abonder et utiliser au mieux les heures contenues dans ce compte.

### ■ 4<sup>ème</sup> principe : Décision de mise en œuvre de l'action ou des actions de formation

S'agissant de la décision de mise en œuvre de l'action ou des actions de formation dans le cadre du compte personnel de formation, les règles suivantes devraient être appliquées :

- Si l'action de formation se fait hors du temps de travail, **il y aurait décision unilatérale du salarié.**
- Si l'action de formation se fait pendant le temps de travail, **l'accord préalable de l'employeur serait nécessaire.** Un éventuel refus dans ce cadre n'empêcherait pas le salarié de réaliser l'action prévue en dehors de son temps de travail.

### ■ 5<sup>ème</sup> principe : Abondements

Les abondements au compte personnel de formation (qui sont, pour respecter le principe fondateur du compte personnel de formation, en heures) peuvent venir :

/ de l'entreprise employant le salarié,  
/ de l'Etat,  
/ des régions,  
/ d'autres institutions.  
éventuellement le salarié

Pour être cohérent, ces abondements devraient être facultatifs dans tous les cas.

S'agissant précisément de l'employeur, cette possibilité d'abondement sur une base volontaire interviendrait dans le cadre d'un projet partagé de formation concourant à l'acquisition d'une *qualification (reconnue par une convention collective de branche professionnelle) ou d'une certification reconnue ou d'une habilitation réglementaire personnelle.*

### ■ **6<sup>ème</sup> principe : Dispositifs de financement du compte personnel de formation**

La question des dispositifs du ou des financement(s) du compte personnel de formation est une question à la fois sensible politiquement et complexe techniquement. Elle doit faire l'objet d'une réflexion approfondie.

**En tout état de cause, selon la CGPME, les mécanismes qui seraient mis en place ne doivent entraîner aucune augmentation des contributions et cotisations obligatoires payées par les entreprises au titre de la formation ou à d'autres titres.**

*De plus, s'agissant spécifiquement des contributions obligatoires versées par les entreprises au titre de la formation professionnelle, la mise en place du compte personnel de formation ne doit modifier ni la configuration de ces contributions (taux, objet), ni leurs modalités de versement.*