



# Inf Cfdt: rapide

## Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, le CPF remplace le DIF (Droit Individuel à la Formation).

Ce nouveau dispositif de droit à la formation s'adresse à toute personne, salariée ou demandeur d'emploi, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite. Il l'accompagne tout au long de sa vie professionnelle.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 : en application de la loi "Avenir Professionnel", les salariés disposent désormais d'un CPF monétisé. Les heures acquises au titre du CPF et celles acquises au titre du DIF jusqu'au 31 décembre 2014 sont converties en euros, le taux de conversion étant fixé à 15 euros de l'heure. Le CPF "rénové" est alimenté à hauteur de 500 € par an, avec un plafond de 5 000 €, pour les salariés travaillant au moins à mi-temps.

### Comment utiliser son CPF chez LCL ?

Le salarié choisit sa formation dans la liste nationale de formations éligibles disponible sur l'application ou le site de la Caisse des Dépôts et Consignations :

<https://www.moncompteactivite.gouv.fr>

### Les formations concernées par le CPF sont :

- Les formations diplômantes ou certifiantes inscrites au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) et à son Inventaire,
- L'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences,
- L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE), Bilan de de compétences.

Les formations financées dans le cadre du CPF peuvent être réalisées de deux façons :

#### 1. Formations réalisées sur le temps personnel

Pour toute formation hors temps de travail, l'accord LCL n'est pas requis.

Le salarié reste acteur de l'usage de son CPF et peut engager une formation en totale autonomie, sans en informer LCL, via l'application « Mon Compte Formation ».



Une fois vos droits utilisés, ils se renouvelleront à hauteur de 500€ par an.

## 2. Formations réalisées sur le temps de travail

En amont, il convient de s'assurer que les compétences acquises lors de la formation sont en cohérence avec les besoins de LCL. Pour cela, il faut que le salarié prenne contact avec son manager et/ou son RDI.

Si la formation est validée par LCL, il est alors possible que l'entreprise puisse contribuer :

- En permettant que la formation se déroule sur le temps de travail,

et/ou

- En complétant tout ou partie de coûts pédagogiques non pris en charge par le CPF du collaborateur.

Dans ce cas, c'est la convergence des intérêts LCL et collaborateur qui peut aboutir à un co-investissement

Le collaborateur doit donc, au préalable, obtenir l'accord LCL et, par conséquent, établir une demande d'autorisation d'absence qui devra être validée par la RH LCL, après avis de son manager. L'autorisation doit être obtenue au moins 60 jours avant le début de la formation. Ce délai peut être porté à 120 jours, si la formation est supérieure à 6 mois.

**Où se renseigner ?** Auprès de son correspondant formation local.

*Source EasyRh*



**Un doute, une question ?  
Contactez vos élus CFDT**