**A propos du CIF et du CPF de transition professionnelle**

* Publié le 2 mai 2018

**[[](https://www.linkedin.com/in/jean-luc-durnez-86758b45/)](https://www.linkedin.com/in/jean-luc-durnez-86758b45/)**

**[Jean-Luc Durnez](https://www.linkedin.com/in/jean-luc-durnez-86758b45/)**

Le Congé Individuel de Formation (CIF) devrait céder la place au Compte Personnel de Formation (CPF) de transition professionnelle.

Le salarié devrait pouvoir demander la prise en charge d’une action de formation destinée à changer de métier ou de profession dans le cadre d’un projet de transition professionnelle en bénéficiant d’un congé spécifique si la formation est effectuée, en tout ou partie sur le temps de travail. Le PROJET DE LOI précise que la rémunération du bénéficiaire du projet de transition professionnelle serait alors versée par l’employeur qui serait remboursé par son Opérateur de Compétences (OC) (ancien OPCA ou FONGECIF) dans des conditions qui seraient fixées par décret et prendraient en compte la situation des entreprises de moins de 50 salariés.

Le PROJET DE LOI prévoit que lorsque les formations financées dans le cadre du CPF seraient suivies en tout ou partie pendant le temps de travail (qu’il s’agisse ou non du CPF de transition professionnelle), le salarié devrait demander une autorisation d’absence à son employeur qui devrait lui notifier sa réponse dans des délais qui seraient déterminés par décret. L’absence de réponse vaudrait acceptation.

Le CPF de transition professionnelle serait ouvert au salarié qui :

* justifie d’une ancienneté minimale qui serait fixé par décret. Toutefois, cette condition d’ancienneté minimale ne serait pas opposable au salarié qui a changé d’emploi à la suite d’un licenciement pour motif économique et qui n’aurait pas suivi d’action de formation entre le moment ou son licenciement est prononcée et celui de son réemploi ;
* est accompagné par un prestataire délivrant le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP).

Le prestataire délivrant le Conseil en Evolution Professionnelle aurait notamment pour mission :

* d’informer, d’orienter et d’aider le salarié à formaliser son projet et à le mettre en œuvre ;
* d’établir un compte rendu transmis à la commission paritaire créée au sein du CREFOP (1) compétent territorialement qui validerait la prise en charge financière du projet. Cette commission, précise le PROJET DE LOI (article 16) approuverait la mise en œuvre du projet de transition professionnelle donnant lieu à un financement par un Opérateur de Compétences.

La durée du projet de transition professionnelle correspondrait à la durée de l’action de formation choisie. Pour rappel, le Congé Individuel de Formation ne pouvait avoir une durée supérieure à 1200 heures.

Par exception aux conditions de prise en charge de droit commun du Compte Personnel de Formation, ce ne serait pas la Caisse des dépôts et consignation qui prendrait en charge les frais exposés dans le cadre du projet de transition professionnelle mais l’Opérateur de Compétences dont relève l’entreprise du salarié (2)

Le PROJET DE LOI prévoit néanmoins que le financement des CIF dont la prise en charge a fait l’objet d’un "engagement" par un OPACIF avant le 31 décembre 2018 serait garantie. Cette prise en charge serait assurée par les OPACIF dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail dans leur version en vigueur avant l’entrée en application de la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

*En résumé, le salarié souhaitant bénéficier d’une prise en charge financière d’une action de formation destinée à changer de métier ou de profession dans le cadre d’un projet de transition professionnelle devrait :*

·      *Remplir certaines conditions, qui seront précisées ultérieurement par décret,*

·      *Solliciter une autorisation d’absence à son employeur si la formation a lieu pendant tout ou partie de son temps de travail,*

·    *Etre accompagné par un Conseil en Evolution Professionnelle « agréé »,*

·      *Souhaiter que ce Conseil en Evolution Professionnelle donne un avis favorable à la Commission paritaire du CREFOP,*

·      *Souhaiter que cette commission paritaire valide la prise en charge financière de son projet,*

·      *Souhaiter que son dossier soit bien transmis à l’Opérateur de Compétences chargé du règlement.*

***On ne peut pas dire que c’est la fin des intermédiaires comme le pensent certains à propos de la réforme 2018 !***

*Les CREFOP sont l’équivalent du Conseil national de l’emploi, de la formation et de l’orientation professionnelle (CNEFOP) au niveau régional. Ils assurent la coordination entre les acteurs des politiques d’orientation, de formation professionnelle et d’emploi et la cohérence des programmes de formation dans la région. C’est un lieu renforcé de concertation notamment sur le CPF et la répartition des fonds libres dédiés à l’apprentissage. Les membres du bureau du CREFOP sont l’État, la région et les partenaires sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel. Le*[*décret n° 2014-1055 du 16 septembre 2014 relatif aux missions, à la composition et au fonctionnement du comité régional de l’emploi, de la formation et de l’orientation professionnelle*](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029467235&dateTexte=&categorieLien=id)*est entré en vigueur le 19 septembre* 2014.

(2) Les Opérateurs de Compétences se verraient ainsi confier la mission de favoriser la transition professionnelle des salariés, notamment par la mise en œuvre du Compte Personnel de Formation dans le cas de des projets de transition professionnelle (article 19 du PROJET DE LOI). Ces organismes prendraient donc en charge, uniquement dans ce cadre, et par délégation de la Caisse des dépôts et consignations, les actions financées par le Compte Personnel de Formation, après décision de la commission paritaire ad hoc créée au sein du CREFOP territorialement compétent.

**L'actualité et les réponses à vos questions sur le financement de la formation sont sur [financermaformation](http://www.financermaformation.com/" \t "_blank).**