

COMPTE PERSONNEL FORMATION

Cadre général

Fiche n° 8

Bénéficiaires

Le CPF concerne l'ensemble des agents publics, titulaires ou contractuels, à contrat indéterminé ou déterminé et quelle que soit la durée de leur contrat, sans que soit exigée une durée minimale d'exercice des fonctions.

Les agents recrutés dans le cadre d'un contrat de droit privé (apprentissage, emplois d'avenir...)

Les principes

Définition

Le compte personnel de formation est un nouveau dispositif de la formation professionnelle accompagnant les agents dans la construction de leur parcours professionnel. Il permet d'acquérir un crédit d'heures qui peut être mobilisé afin de suivre des actions de formation et faciliter la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle. Ce projet peut s'inscrire dans le cadre d'une mobilité, d'une promotion ou d'une reconversion professionnelle, y compris vers le secteur privé. Le financement de la formation sollicitée est assuré par l'employeur.

L'alimentation du Compte Personnel de Formation

Le CPF est alimenté au 31 décembre de chaque année à hauteur de 25 heures par an jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 150 heures.

Des droits supplémentaires sont accordés aux agents de catégorie C ou qui occupent un emploi équivalent à la catégorie C et qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou titre professionnel de niveau V du RNCP : ces agents cumulent 48 heures par an jusqu'à un plafond de 400 heures. Ces dispositions ont pour objectif de leur faciliter l'accès à des formations diplômantes ou certifiantes.

Un abondement pour prévention de l'inaptitude est prévu pour un agent dont l'état de santé est tel qu'il risque d'être déclaré inapte à l'exercice de ses fonctions. Si les droits qu'il a acquis au titre du CPF ne lui permettent pas d'accéder à la formation visée pour mettre en œuvre son projet d'évolution professionnelle, l'agent peut bénéficier d'un crédit d'heure supplémentaire dans la limite de 150 heures.

Si l'agent a ouvert est titulaire d'un Compte Engagement Citoyen, possibilité d'obtenir 20 heures par an dans la limite d'un plafond de 60 heures à utiliser pour suivre une formation destinée à mieux exercer les activités liées à l'engagement citoyen, soit pour compléter les droits du CPF et réaliser un projet d'évolution professionnelle.

Chaque agent dispose d'un compte sur www.moncompteactivite.gouv.fr. L'agent est responsable de la création de son compte d'activité. La Caisse des Dépôts et Consignation l'alimente au 31 mars de l'année suivant l'acquisition des droits et l'employeur décrémente chaque année les heures utilisées par l'agent.

Le calcul du CPF

- ✓ Les périodes de prise en compte dans le calcul du CPF sont les périodes d'activité, les congés rémunérés (article 57 loi 84-53 et article 3 décret 2017-928) ainsi que les congés parentaux.
- ✓ Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps complet.
- ✓ Pour les agents nommés sur des emplois à temps non complet, la durée du CPF est calculée au prorata du temps travaillé.
- ✓ Le DIF ayant été abrogé, les employeurs doivent recenser le nombre d'heures acquises par leurs agents au 31 décembre 2016. Ces heures sont transférées sur le CPF.

Le périmètre des formations autorisées

L'utilisation du CPF peut porter sur toute action de formation sauf celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées.

Les actions éligibles au CPF sont :

- ✓ Les actions de droit : formations issues du socle de connaissances et compétences de base (CléA)
- ✓ Les actions reconnues prioritaires :
 - Formations qualifiantes (RNCP)
 - Bilans de compétences ou actions VAE
 - Préparations concours
 - Actions de prévention de l'inaptitude
- ✓ Les actions en accord avec l'employeur : autres actions de développement des compétences en lien avec un projet d'évolution professionnelle.

Les règles de l'anticipation

Lorsque la durée de la formation est supérieure aux droits acquis au titre du CPF, l'agent peut, avec l'accord de son employeur, consommer par anticipation des droits encore non acquis dans la limite des droits que l'agent est susceptible d'acquérir au titre des 2 prochaines années et sans pouvoir dépasser le plafond de 150 heures ou 400 heures applicable à sa situation.

Les agents en contrat à durée déterminée ne peuvent utiliser par anticipation des droits supérieurs à ceux qu'ils peuvent acquérir jusqu'à la date d'expiration de leur contrat.

La procédure de demande d'utilisation du CPF

L'agent utilise, à son initiative et sous réserve de l'accord de son administration, les heures acquises sur son compte en vue de suivre des actions de formation.

L'agent sollicite l'accord écrit de son employeur sous couvert de sa hiérarchie. Il recevra un accusé de réception de sa demande.

La demande comportera : le projet d'évolution professionnelle de l'agent, la nature de la formation, sa motivation, ses objectifs, le programme, l'organisme pressenti, le calendrier et le coût de la formation.

Si la demande est acceptée, une convention tripartite entre la DRH, l'agent et la direction sera signée par les parties.

L'accompagnement par un Conseiller en Evolution Professionnelle

Préalablement au dépôt de sa demande, l'agent peut bénéficier d'un accompagnement personnalisé afin d'élaborer son projet professionnel et d'identifier les différentes actions nécessaires à sa mise en œuvre. Cette prestation est assurée par un Conseiller en Evolution Professionnelle de sa collectivité.

Un agent peut être invité par sa hiérarchie ou la DRH à recourir à l'accompagnement d'un Conseiller dans le cadre de l'utilisation du compte personnel de formation, en principe préalablement au dépôt de sa demande, notamment lorsque le projet d'évolution professionnelle conduit à demander une formation qui ne figure pas dans l'offre de formation de l'employeur.

L'accompagnement peut revêtir plusieurs formes :

- disposer d'un temps d'écoute et de recul sur son parcours professionnel
- accéder à de l'information
- vérifier la faisabilité de son projet d'évolution professionnelle
- faire le point sur ses compétences et d'identifier celles utiles pour favoriser son évolution professionnelle
- construire un plan d'actions
- identifier les différentes actions nécessaires à la réalisation de son projet (dispositifs de diagnostic et de bilan, bonne connaissance des dispositifs de la formation professionnelle)...

L'employeur communique auprès des agents sur le rôle des conseillers en évolution professionnelle, leurs coordonnées, et détermine les conditions dans lesquelles les agents peuvent être autorisés à les contacter ou les rencontrer sur leur temps de travail.

La situation de l'agent en formation

Les actions de formation suivies au titre du CPF ont lieu, en priorité, pendant le temps de travail, sous réserve des nécessités de service. Les heures consacrées à la formation pendant le temps de service constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

L'agent qui utilise son CPF est couvert par son régime AT/MP (accident du travail et maladie professionnelle) comme tout agent qui suit une formation, y compris lorsque la formation intervient hors de son temps de service. Ce temps hors service n'est en revanche pas pris en compte dans la constitution du droit à pension.

Les modalités d'instruction des demandes

- Lors de l'entretien professionnel annuel au dernier trimestre de chaque année

Le refus : motifs et recours

Toute décision de refus d'une formation CPF doit être motivée en recourant notamment aux fondements suivants :

- Le financement de la formation (défaut de crédit disponible)
- Les nécessités de service
- Les projets d'évolution professionnelle de l'agent (l'agent ne dispose pas du prérequis pour suivre la formation souhaitée, la demande ne peut être retenue au regard des priorités définies par l'employeur...)

La décision de refus doit faire l'objet d'une réponse motivée communiquée dans un délai de 2 mois suivant le dépôt de la demande.

L'agent peut contester la décision de refus devant la Commission Administrative Paritaire pour les fonctionnaires et la Commission Consultative Paritaire pour les contractuels.

Si une demande de mobilisation du CPF présentée par l'agent a été refusée pendant deux années consécutives, le rejet de la troisième demande portant sur une action de formation de même nature ne peut être prononcé par l'autorité territoriale compétente qu'après avis de l'instance paritaire compétente (CAP ou CCP).

Les formations socle ne peuvent faire l'objet d'un refus mais d'un report à l'année suivante.

En cas de refus d'une formation CPF, l'agent peut bénéficier d'un accompagnement d'un conseiller en évolution professionnelle.

La portabilité du CPF

Les droits acquis auprès d'une administration peuvent être utilisés auprès de toute autre administration, toute fonction publique confondue.

Les droits acquis au titre du CPF par une personne ayant exercé une activité professionnelle privée sont conservés lorsqu'elle acquiert la qualité d'agent public, dans les mêmes conditions que si ces droits avaient été acquis dans la fonction publique.

Les droits acquis au titre du droit individuel de formation (DIF) par une personne au titre d'une activité du secteur privé au 31 décembre 2014 sont conservés jusqu'au 1er janvier 2021. Toutefois, ces droits ne sont pas portables entre le secteur privé et le secteur public. La personne pourra les mobiliser seulement si elle est réemployée par la suite par un employeur privé et d'ici 2021.

Les agents publics employés dans les conditions du droit privé peuvent acquérir des droits au titre d'un compte personnel de prévention de la pénibilité. Les droits acquis préalablement à l'entrée dans la fonction publique au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité et qui ont pour objet d'abonder le compte personnel de formation de son titulaire sont conservés.

Les agents qui sont privés involontairement d'emploi peuvent utiliser leurs droits acquis au titre du CPF (perte d'emploi des agents non titulaires, radiation, etc.). Lorsque l'employeur public assure la charge de l'allocation d'assurance, il lui appartient de prendre en charge les frais de formation au titre de l'utilisation du CPF pendant la période ouvrant droit à l'assurance chômage pour l'ancien agent public. Dès lors que la période ouvrant droit à l'assurance chômage est terminée, la prise en charge du CPF a vocation à relever de Pôle emploi si la personne est toujours demandeuse d'emploi. Pour bénéficier de cette prise en charge, l'ancien agent public doit être sans emploi au moment où il présente sa demande.

Les salariés de droit privé (apprentis, contrats aidés...) qui étaient employés par une personne publique et qui deviennent involontairement privés d'emploi utilisent leurs droits acquis au titre du CPF dans les conditions définies par le régime d'assurance chômage (Pôle emploi).

Les salariés de droit privé recrutés par les employeurs publics bénéficient d'un CPF depuis le 1er janvier 2015 (personnes en contrat d'apprentissage, contrat de travail aidé...). Il leur appartient d'ouvrir leur compte en ligne et d'y porter les droits DIF acquis au 31 décembre 2014 sur la base de l'attestation produite par l'employeur public. Il revient à l'employeur public de prendre en charge les demandes d'utilisation des droits acquis au titre du CPF pour les salariés soumis aux dispositions du code du travail qu'il emploie, dès lors que cet employeur public ne cotise pas auprès d'un organisme collecteur agréé. Ces personnes peuvent mobiliser leurs droits acquis au titre du DIF ou du CPF pour bénéficier d'actions de formation proposées par leur employeur, sans préjudice des actions de formation découlant de leur contrat de travail. A titre d'exemple, ces personnes peuvent utiliser leur CPF pour suivre des actions de préparation aux concours.

Positions administratives

Une demande présentée par un agent en position de détachement relève de l'organisme auprès duquel il est affecté.

Lorsque l'agent est mis à disposition ou affecté auprès d'une autre administration ou d'un autre établissement que le sien (position normale d'activité), l'alimentation, l'instruction et le financement de ces droits sont assurés par l'administration d'origine, sauf disposition contraire prévue par la convention de mise à disposition ou de gestion. L'employeur d'accueil peut dans cette configuration décider de prendre en charge ces demandes, en accord avec l'administration d'origine.

Un agent placé en disponibilité peut exercer une activité professionnelle. Il relève alors du régime applicable dans le cadre de cette activité :

- S'il est contractuel dans une autre collectivité, le CPF peut être mobilisé dans la collectivité d'accueil
- S'il est salarié d'une entreprise, il relève de l'OPCA.
- S'il n'exerce aucune activité, l'agent ne peut solliciter la prise en charge d'une action de formation au titre de ses droits CPF auprès de son employeur d'origine, sauf à ce qu'il soit réintégré.

L'agent placé en congé parental peut accéder au CPF mais ne perçoit alors aucune rémunération. Il sera en revanche couvert dans le cas d'un éventuel accident de trajet. Pour les préparations aux concours et examens professionnels, l'accès à la formation est de droit dès lors que l'agent n'en a pas bénéficié pendant trois ans, sous réserve des disponibilités financières.

Attention : Un agent en congé de maladie ne peut être autorisé à suivre une formation. Peu importe dans ce cas de figure que cette formation relève ou non du CPF. Il en est de même pour les agents placés en congé de longue maladie ou de longue durée.

Lorsqu'un agent relève de plusieurs employeurs publics, la demande doit être présentée auprès de l'employeur principal, à savoir l'employeur auprès duquel il effectue le plus d'heures. Un cofinancement entre plusieurs employeurs peut également être envisagé.

L'articulation du CPF avec les autres dispositifs

Le CPF s'articule à la demande des agents avec l'ensemble des dispositifs de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le CPF peut être mobilisé pour bénéficier d'un temps supplémentaire de préparation ou d'accompagnement dans le cadre du congé pour bilan de compétences et du congé pour validation des acquis de l'expérience.

Le CPF peut aussi compléter les droits existants concernant les préparations aux concours et examens professionnels. Lorsque l'agent est inscrit à une préparation concours, il bénéficie de droit d'une décharge de 5 jours maximum. Pour toute action de formation excédant 5 jours, il utilise les droits acquis au titre du CPF afin de couvrir le temps non pris en compte dans la décharge. L'agent peut également utiliser son CET et à défaut son CPF pour dégager du temps de préparation personnelle dans une limite de 5 jours au total par année civile. Lorsque l'agent n'est pas inscrit à une action de préparation tout en étant inscrit à un concours ou examen, il ne peut bénéficier d'une décharge de droit mais son CET et, à défaut, son CPF peuvent être mobilisés pour dégager du temps de préparation dans la limite de 5 jours au total par année civile.

Le CPF s'articule également avec le Congé de Formation Professionnelle (CFP) : le CFP peut être mobilisé en aval ou en amont du CPF.

Le bilan annuel du CPF

Un bilan annuel est présenté au CT.

Prise en charge des frais

Si la demande de CPF est acceptée par la collectivité, celle-ci devra prendre à sa charge les frais pédagogiques de la formation. La prise en charge des frais annexes est facultative.

En cas d'absence de suivi de tout ou partie de la formation sans motif valable, l'agent doit rembourser les frais mentionnés ci-dessus.

L'employeur public assurant la charge de l'allocation d'assurance prend en charge les frais de formation de l'agent involontairement privé d'emploi lorsque la demande d'utilisation du CPF est présentée pendant la période d'indemnisation.

Inscription au plan de formation obligatoire : OUI

Procédure de demande et de validation

La demande est à l'initiative de l'agent et doit être formulée par écrit. L'établissement dispose d'un délai de 2 mois pour apporter une réponse et ne peut opposer 2 refus successifs qu'après avis de la Commission Administrative Paritaire. Lorsque pendant 2 années successives l'établissement et l'agent sont en désaccord, l'agent bénéficie d'une priorité d'accès aux formations équivalentes organisées par le CNFPT.

Autorisation d'absence

Toute formation nécessite une autorisation d'absence préalable du supérieur hiérarchique à défaut l'agent est considéré en absence non autorisée. Ces autorisations données à un agent peuvent être exceptionnellement suspendues en cours de cycle, si des nécessités de service l'exigent. Dans ce cas, le supérieur hiérarchique doit en informer le responsable formation et le gestionnaire par écrit avec un avis motivé.

Lorsque l'agent est autorisé à suivre une formation il doit être muni de la convocation du CNFPT ou du prestataire organisant la formation et de l'ordre de mission signé par l'autorité territoriale.

Engagement de l'agent

La formation doit être suivie avec assiduité. L'agent est tenu de suivre la formation dans son intégralité. Toute absence doit être signalée et justifiée par écrit sous couvert du supérieur hiérarchique au responsable formation et à l'organisme de formation.

Votre référent : DRH - Service emploi compétences

<p>Attention : Le service formation est le seul habilité à engager la procédure d'inscription. Toute inscription directe par l'agent ne sera pas acceptée.</p>
