

## Quels agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics peuvent bénéficier du compte personnel de formation ?

L'ensemble des agents publics bénéficient de droits à la formation dans le cadre du compte personnel de formation.

Ceci découle, pour les fonctionnaires, de l'article 22 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique. Ce même article 22 ter est rendu applicable aux contractuels par le II de l'article 32 de la même loi. Le tout est rappelé à l'article 1er du décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

Il en est de même des contractuels de droit privé régis par les dispositions du code du travail (contrats aidés,...). Pour ces derniers, toutefois, certains ajustements réglementaires sont en cours afin de rendre le dispositif pleinement opérant.

## Comment les agents acquièrent-ils des droits au titre de leur compte personnel de formation ?

Les droits acquis sont plafonnés à 150 heures. Un agent à temps complet acquiert 24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition de 120 heures puis 12 heures par année de travail jusqu'à la limite de 150 heures.

- **Les modalités générales de mise en œuvre**

Le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du CPF est égal à la durée légale annuelle de travail. Le temps partiel est assimilé à du temps complet.

Lorsque l'agent occupe un emploi à temps non complet pour un ou plusieurs employeurs territoriaux, dans la limite de 115% du temps de travail légal, l'acquisition des droits au titre du compte personnel de formation est proratisée au regard de la quotité de travail. Pour les agents occupant plusieurs emplois à temps non complet et dont la durée totale dépasse la durée hebdomadaire légale (article 8 du Décret n° 91-298 du 20 mars 1991), il n'y a pas de dérogation aux plafonds des droits CPF rappelés dans le guide. Ainsi, un agent travaillant à 110% acquiert, comme pour un agent exerçant à temps complet, 24 heures par an jusqu'à 120 heures puis 12 heures par ans jusqu'à 150 heures. Le nombre d'heures acquises par année est arrondi à l'entier supérieur.

Les périodes de congés des fonctionnaires à l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 sont prises en compte dans le calcul de l'acquisition des droits au titre du CPF.

De même, les périodes de congés des agents contractuels visés aux titres II et III et aux articles 14, 14-1 et 14-3 du décret du 15 février 1988, ainsi qu'au 2° et 3° de l'article 42 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 sont prises en compte dans ce calcul.

Le temps de crédit syndical dont peut bénéficier un agent est également pris en compte (décret n° 85-397 du 15 mars 1985).

**La majoration de droits** Certains agents bénéficient de droits majorés.

### **Modalités spécifiques d'alimentation pour les moins diplômés :**

Ainsi, les agents publics qui occupent un emploi de catégorie C et qui ne possèdent pas un diplôme ou titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles (CAP, Brevet de Technicien Professionnel) bénéficient d'une alimentation à hauteur de 48 heures par an et le plafond est porté pour eux à 400 heures.

Sont notamment concernés les agents disposant du seul brevet des collèges ainsi que ceux qui n'ont pas achevé leur formation conduisant au niveau V.

Pour bénéficier de cette alimentation, l'agent déclarera son niveau de diplôme lors de l'activation de son compte CPF. Les services compétents de la collectivité ou de l'établissement public devront, au moment de la première demande, vérifier avec l'agent s'il entre ou non dans le champ des personnes susceptibles de bénéficier de cette majoration. En cas d'oubli de la part de l'agent ou d'information portée à tort sur le compte, une régularisation pourra être effectuée a posteriori.

### **Abondement pour prévention de l'inaptitude :**

Par ailleurs, un abondement du compte est possible dans le cadre de la prévention de l'inaptitude. Un agent dont l'état de santé est tel qu'il risque d'être déclaré inapte à l'exercice de ses fonctions peut bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires, dans la limite de 150 heures, si son projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions.

Cet abondement vient en complément des droits déjà acquis par l'agent, sans préjudice des plafonds définis par le décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 (150 heures ou 400 heures selon le niveau de diplôme de l'agent).

L'abondement ne constitue pas une modalité d'alimentation du compte, l'agent se voit attribuer le nombre d'heures dont il a besoin pour suivre la ou les formations correspondant à son projet d'évolution professionnelle.

### **L'agent peut-il utiliser ses droits au titre du compte personnel de formation par anticipation ?**

Lorsque la durée de la formation est supérieure aux droits acquis, l'agent peut en accord avec son employeur consommer par anticipation des droits non encore acquis, dans la limite des droits qu'il est susceptible d'acquérir au titre des deux prochaines années ou qui restent à acquérir au regard de la durée du contrat en cours le cas échéant.

La durée totale ne peut dépasser le plafond de 150 heures (voire 400 heures en fonction du niveau de diplôme et du type de formation visée).

## **Que deviennent les droits acquis au titre du droit individuel à formation (DIF) qui n'ont pas été utilisés ?**

Une mesure transitoire est prévue à l'article 11 de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique : les agents publics employés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics conservent les heures acquises au 31 décembre 2016 au titre du droit individuel à la formation (DIF) et peuvent les utiliser pour bénéficier de formations dans les conditions régissant le compte personnel de formation.

A l'issue du recensement des droits acquis, les agents pourront mobiliser indifféremment les droits acquis au titre du DIF et ceux acquis au titre du CPF, fusionnés au sein du CPF.

Les droits DIF acquis au 31 décembre 2014 dans le secteur privé ne peuvent être invoqués auprès d'un employeur public en vue de suivre une formation sollicitée en qualité d'agent public dès lors que leur portabilité n'est pas prévue par le code du travail.

## **A quelles formations les droits acquis donnent-ils accès ?**

Le compte personnel de formation permet aux agents publics d'accéder à une offre plus large de formations que pour le droit individuel à la formation. La formation réalisée au titre du CPF peut ainsi être sans lien avec le contexte professionnel dans lequel se situe l'agent, dès lors qu'elle lui permet de réaliser son projet d'évolution professionnelle.

L'utilisation du compte personnel de formation porte sur toute action de formation, hors celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées, ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle" (article 2 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017). Il peut ainsi s'agir de formations destinées à accéder à de nouvelles responsabilités (management,...) ou à changer de cadre d'emplois ou de grade (préparation aux concours et examens), à effectuer une mobilité professionnelle, par exemple pour changer de domaine de compétence ou s'inscrire dans une démarche de reconversion professionnelle dans la fonction publique ou dans le secteur privé.

Les formations dont l'objet est l'adaptation de l'agent aux fonctions qu'il exerce au moment de sa demande ne sont pas éligibles à l'utilisation des droits relevant du CPF. Ces formations relèvent des obligations de l'employeur. Il en est de même pour les formations statutaires (décret n°2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux).

Lorsque plusieurs actions de formation permettent de satisfaire la demande de l'agent, une priorité est accordée aux actions de formation proposées par l'employeur ou mise en place au titre de la contribution versée au CNFPT.

## **Comment les agents peuvent-ils solliciter une formation au titre du compte personnel de formation ?**

L'agent dépose sa demande auprès de son employeur selon les modalités prévues par celui-ci. L'agent doit apporter des éléments d'information suffisants sur son projet d'évolution professionnelle, la formation visée (organisme, nature de la formation), le coût de la formation et le calendrier souhaité.

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 en 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 dans la convention de mise à disposition ou de gestion.

Un agent placé en disponibilité peut exercer une activité professionnelle : il relève alors du régime applicable dans le cadre de celle-ci, et donc s'il travaille pour un employeur privé, il relèvera des règles applicables aux salariés de droit privé.

S'il n'exerce aucune activité, l'agent peut solliciter la prise en charge d'une action de formation au titre de ses droits CPF auprès de son employeur d'origine. Dans ce cas, les dispositions prévues par le décret n°2017-928 du 6 mai 2017 s'appliquent à lui, notamment celles relatives aux priorités de formation et aux modalités d'instruction des demandes.

Lorsque l'agent est placé en congé parental, il peut accéder aux formations relevant de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ainsi qu'aux bilans de compétence. L'agent ne perçoit aucune rémunération mais il est couvert dans le cas d'un éventuel accident de trajet.

Lorsque l'agent relève de plusieurs employeurs (cas des agents à temps non complet), la demande doit être présentée auprès de l'employeur principal, à savoir l'employeur auprès duquel il effectue le nombre d'heures le plus élevé.

### **De quel accompagnement l'agent peut-il bénéficier pour bâtir son projet d'évolution professionnelle ?**

Préalablement au dépôt de sa demande, l'agent peut se faire accompagner pour la formaliser par un conseiller en évolution professionnelle afin d'élaborer son projet professionnel et d'identifier les différentes actions nécessaires à sa mise en œuvre. Ce conseiller en évolution professionnelle relève, selon l'organisation de la collectivité, de la collectivité elle-même ou du centre de gestion. Il convient de préciser que l'agent peut solliciter un des organismes mentionnés à l'article L.6111-6 du code du travail plus particulièrement si son projet implique une transition vers le secteur privé.

Celui-ci peut également l'aider à rechercher des alternatives d'accompagnement en cas de refus de la demande de formation.

### **Quelles sont les modalités de prise en charge du coût de la formation dans le cadre du CPF ?**

Tout d'abord, il convient de préciser que les formations qui figurent aux plans de formation des collectivités (*article 7 de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale*) sont réalisées principalement par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), notamment les formations de préparation aux concours ou les formations contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française qui sont incluses dans le CPF. L'article 9 de cette loi précise que « *le centre national de la fonction publique territoriale organise les actions de formation par application d'un programme établi en fonction des plans de formation* ».



En dehors de la prise en charge par le CNFPT des formations qui lui sont confiées par les textes en vigueur, l'employeur territorial prend en charge les frais pédagogiques dans le cadre de l'utilisation du CPF.

Il peut prendre en charge les frais annexes conformément au décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements.

Le décret du 6 mai 2017 offre la possibilité aux employeurs publics de déterminer des plafonds de prise en charge des frais dans le cadre de l'utilisation du CPF par délibération de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public.

A titre d'exemple, il est possible de déterminer un plafond horaire de prise en charge des frais pédagogiques de formation (soit une heure de CPF égale X euros maximum) et /ou un plafond de prise en charge par action de formation (soit une action de formation CPF égale X euros maximum).

### **Comment les demandes sont-elles instruites par l'employeur ?**

Les modalités d'instruction des demandes de CPF sont définies par l'employeur, qui choisit ainsi s'il souhaite mettre en œuvre un traitement des demandes au fur et à mesure (« au fil de l'eau ») de leur dépôt, ou s'il met en place un traitement des demandes « par campagne », qui interviennent à intervalles régulier au cours d'une année. Dans cette hypothèse, l'employeur élabore un calendrier des périodes d'examen des demandes d'utilisation des CPF et informe les agents des dates d'examen des demandes d'utilisation du CPF.

La mobilisation du CPF fait l'objet d'un accord entre l'agent et son employeur.

Le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie prévoit que l'employeur examine les demandes d'utilisation du compte personnel de formation en donnant une priorité, sans ordre hiérarchique, aux actions visant à :

1. Suivre une action de formation, un accompagnement ou bénéficier d'un bilan de compétences, permettant de prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions;
2. Suivre une action de formation ou un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience par un diplôme, un titre ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles ;
3. Suivre une action de formation de préparation aux concours et examens.

Chaque employeur a la possibilité de compléter ces priorités en y intégrant ses propres orientations en matière de formation.

Lors de l'instruction, l'employeur vérifie que la formation souhaitée est en adéquation avec le projet d'évolution professionnelle ou que l'agent dispose bien des pré-requis exigés pour suivre la formation, que le calendrier est compatible avec les nécessités de service et que la prise en charge financière est compatible avec les plafonds de prise en charge définis par l'organe délibérant de la collectivité. Il peut être proposé à l'agent de rencontrer un conseiller en évolution professionnelle, afin de l'aider à préciser sa demande et de lui proposer éventuellement des mesures complémentaires ou alternatives d'accompagnement.

## **L'employeur peut-il refuser une demande de formation au titre du CPF ?**

L'employeur doit valider la demande de formation ainsi que son calendrier et peut la refuser pour divers motifs, tels que le classement de la demande au regard des priorités définies dans le cadre de sa politique de formation, le calendrier proposé est incompatible avec les nécessités de service, le coût de la formation excède le plafond de prise en charge que l'autorité territoriale a défini par voie de délibération, etc....

L'employeur peut également valider la formation mais la faire réaliser par un autre organisme de formation que celui demandé par l'agent. En effet, lorsque plusieurs actions de formation permettent de satisfaire la demande de l'agent, une priorité est accordée aux actions de formation proposées par l'employeur ou mise en place au titre de la contribution versée au CNFPT.

Lorsque l'agent a plusieurs employeurs (agents occupant des emplois à temps non complet), chacun doit donner son accord sur le calendrier de la formation. La prise en charge incombe à l'employeur principal de l'agent. Un cofinancement peut être mis en place entre les employeurs territoriaux.

Les formations sollicitées par les agents et qui relèvent du socle de connaissances et de compétences professionnelles doivent être traitées selon les conditions définies au second alinéa de II de l'article 22 quater de la loi du 13 juillet 1983 : le bénéfice de ce type de formation est de droit pour les agents qui en font la demande, le suivi de cette formation pouvant néanmoins, pour nécessité de service, être reporté à l'année suivante.

Enfin, les actions de formation ont lieu, en priorité, pendant le temps de travail. Une discussion peut toutefois être engagée avec l'employeur en vue de permettre la réalisation de l'action de formation en dehors du temps de travail, si la nécessité du service y contraint.

## **Quelles sont les voies de recours en cas de refus ?**

La règle du silence vaut accord, selon laquelle le silence de l'administration pendant un délai de deux mois à compter de la demande vaut accord et conduit à une décision implicite d'acceptation (DIA) ne s'applique pas aux relations entre l'administration et ses agents pour lesquels le silence vaut toujours rejet (article L.231-4 du CRPA).

Toutefois, toute demande présentée par un agent nécessite qu'une réponse motivée lui soit apportée dans le délai de deux mois suivant le dépôt de sa demande. Lorsque la demande d'un agent entre dans le cadre d'une procédure d'examen par campagne, l'employeur doit lui communiquer une réponse explicite dans un délai de deux mois à compter de la date limite de dépôt des demandes telle que fixée par l'employeur dans le cadre de la procédure par campagne.

Le refus peut être motivé notamment sur les fondements tels que :

- Le financement de la formation (défaut de crédits disponibles) ;
- Les nécessités de service (le calendrier de la formation n'est pas compatible avec les nécessités de service) ;
- Le projet d'évolution professionnelle de l'agent (l'agent ne dispose pas des pré-requis pour suivre la formation souhaitée ou la demande ne peut être retenue au regard des priorités définies par l'employeur pour l'instruction des demandes).

L'administration doit recueillir l'avis de la commission administrative paritaire (CAP) préalablement à un troisième refus portant sur une demande d'utilisation par un agent du CPF pour une action de même nature.

L'agent peut contester toute décision de refus opposée à sa demande d'utilisation du CPF devant la CAP.

Les voies de recours ordinaires propres aux actes administratifs sont ouvertes devant la juridiction administrative.

### **Comment les droits acquis au titre du compte personnel de formation se combinent-ils avec les autres dispositifs de formation professionnelle ?**

Le CPF, outre les droits à formation, peut être mobilisé pour bénéficier d'un temps supplémentaire de préparation ou d'accompagnement dans le cadre du :

- Congé pour bilan de compétences (chapitre II-Section 3 du décret n°2007-1845) dont la durée est de 24 heures ;
- Congé pour validation des acquis de l'expérience (chapitre II-Section 4 du décret n°2007-1845) dont la durée est de 24 heures.

Le CPF peut aussi, dans le cadre des actions de préparation aux concours et examens professionnels, être utilisé pour dégager du temps de préparation personnelle dans une limite de 5 jours au total par année civile. Dans ce cas, l'agent mobilise en priorité son compte-épargne temps, s'il en dispose. Le calendrier est validé par l'employeur. Un agent qui ne se présenterait pas de manière réitérée aux concours et examens auxquels il est inscrit pourrait se voir opposer un refus. Lorsque l'agent utilise ses droits CPF pour du temps de préparation personnelle, il doit justifier auprès de son employeur de sa présence aux épreuves du concours ou examen professionnel.

Le CPF s'articule également avec le congé de formation professionnelle. Pour ce faire, la durée minimale d'un mois à temps plein de formation pour pouvoir bénéficier d'un congé de formation professionnelle a été supprimée. Le CPF peut être mobilisé en amont et en aval du CPF. Les deux dispositifs relevant de modalités d'attribution et de financement différentes, l'employeur est invité à donner une réponse globale à la demande.

### **Que se passe-t-il en cas de changement d'employeur ?**

La portabilité des droits CPF est un principe qui s'applique au sein de la fonction publique (trois versants) mais aussi entre le secteur public et privé et lorsqu'un salarié acquiert la qualité d'agent public.

Ainsi, en cas de changement d'employeur, les droits des agents sont conservés et continuent d'être abondés dans les conditions propres à l'emploi occupé (dispositions définies par les dispositions statutaires pour les emplois publics et dispositions du code du travail pour un emploi relevant du secteur privé).

### **Que se passe-t-il pour les agents qui ne sont plus employés (demandeurs d'emplois et retraités) ?**

Dans le cas particulier des demandeurs d'emploi (anciens agents publics), les agents qui sont privés involontairement d'emploi peuvent utiliser leurs droits acquis au titre du CPF. L'employeur public assure

toujours la charge et la gestion de l'allocation d'assurance chômage pour ses agents titulaires et peut choisir, pour ses agents contractuels, entre l'adhésion au régime d'assurance chômage et celui de l'auto-assurance. Il lui appartient, s'il assure la charge de l'allocation prévue à l'article L.5324-1 du code du travail, 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.

L'agent ayant fait valoir ses droits à la retraite ne peut plus utiliser les droits acquis au titre du CPF auprès de son dernier employeur public.

### **Comment l'agent peut-il connaître ses droits acquis au titre du compte personnel de formation ?**

A compter du dernier semestre 2018, à l'instar des salariés du secteur privé, les agents publics pourront consulter leurs droits CPF sur le site [www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr). Ces droits seront actualisés au fur et à mesure des départs en formation et de l'acquisition de nouveaux droits, quel que soit l'employeur de l'agent.

### **Comment l'employeur peut-il acquérir plus d'informations sur la gestion des comptes personnels de formation de ses agents ?**

### **Comment l'employeur peut-il acquérir plus d'informations sur la gestion des comptes personnels de formation de ses agents ?**

La DGAFP met à la disposition des employeurs publics sur le site [www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr) un guide pratique, complété par différents exemples de formulaires, permettant aux gestionnaires de répondre aux principales questions liées à la mise en œuvre opérationnelle du dispositif ([www.fonction-publique.gouv.fr/compte-personnel-dactivite-dans-la-fonction-publique](http://www.fonction-publique.gouv.fr/compte-personnel-dactivite-dans-la-fonction-publique)).

