

Le compte personnel de formation



Présentation du dispositif

En préambule, il convient de rappeler que le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est inscrit dans la loi du 13 juillet 1983 dite Loi Le Pors. Ce droit est repris dans la loi du 6 août 2019. Il est défini comme devant favoriser le développement professionnel et personnel des fonctionnaires, faciliter leur parcours professionnel, leur mobilité et promotion ainsi que l'accès aux qualifications professionnelles. Il doit permettre également l'adaptation aux évolutions prévisibles des métiers.

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 a ouvert aux agents publics le bénéfice du Compte Personnel d'Activité (CPA) qui s'articule autour du Compte Personnel de Formation CPF et du Compte d'Engagement Citoyen (CEC).

Elle renforce les droits à la formation des agents et crée un droit à l'accompagnement individualisé pour favoriser la construction de parcours professionnels diversifiés.

Le compte pénibilité ouvert dans le CPA pour les salariés du secteur privé n'a pas été retenu pour les agents publics.

Le CPF : de quoi s'agit-il ?

Le CPF mis en œuvre depuis le 1^{er} janvier 2017 est venu remplacer le DIF. Il est applicable aux fonctionnaires comme aux agents contractuels de la Fonction Publique en activité.

Le CPF est un outil individualisé de formation, utilisé à l'initiative de l'agent et sous réserve de l'accord de son administration.

Le décret relatif au CPA dans la Fonction Publique et à la formation professionnelle prévoit que le CPF peut porter 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**.

Celui-ci peut s'inscrire dans la préparation d'une mobilité, d'une promotion, d'une reconversion professionnelle.

“ **Concrètement, le CPF permet à l'agent d'accéder soit à une qualification, soit de développer ses compétences dans le cadre d'un parcours professionnel** ”

Les références

- › 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
- › Décret 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
- › Décret n° 2019-1392 du 17 décembre 2019 modifiant 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
- › Circulaire du 10 mai 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du Compte Personnel d'Activité dans la Fonction Publique

Malgré cette ouverture en faveur des formations qualifiantes, il semble que **le CPF soit prioritairement utilisé pour la préparation aux concours et examens professionnels, comme le DIF précédemment.**

Le CPF représente :

⇒ 22 % des journées de formation consacrées aux formations de préparation aux concours

⇒ 9 % des journées de formation dédiées aux formations de perfectionnement

Les synthèses des bilans sociaux 2015 et 2017 (cf.1) évoquent le fait que les outils de formation à l'initiative des agents restent peu mobilisés dans la FPT.

Les collectivités

... et le règlement intérieur de formation

Pour une large majorité des collectivités territoriales ayant adopté un règlement de formation, celui-ci intègre le CPF. C'est une voie qui devrait se généraliser, notamment au sein de communautés de communes rencontrées dans le milieu rural qui ont peu communiqué jusqu'à présent sur le dispositif de CPF.

Cependant, seul un quart des collectivités (24 %) a adopté un règlement, essentiellement dans les communes de 20 000 habitants et plus, dans les départements et systématiquement dans les régions.

En 2018, plus de la moitié des collectivités (53 %) ont informé leurs agents sur la mise en place du CPF selon le « Baromètre HoRHizons 2018 » (cf.2)

... et le financement

Un des obstacles majeurs pour la collectivité territoriale demeure le financement du CPF dans un contexte de contraintes budgétaires prégnantes où la priorité dans les plans de formation est axée sur les métiers et le management.

En 2015, seulement 50.000 agents territoriaux sont partis en formation dans le cadre du DIF, représentant 8,1% des agents ayant suivi une formation cette année-là

En 2016, c'était 60.000 agents formés dans ce cadre

En 2017, 60.000 agents territoriaux, soit 9% des agents permanents qui ont suivi une formation, ont eu recours au CPF

Comment choisir sa formation ?

En amont de l'utilisation de son CPF, l'agent sollicite l'accord écrit de son employeur sur la nature, le calendrier et le financement de la formation souhaitée, en précisant le projet d'évolution professionnelle qui fonde sa demande.

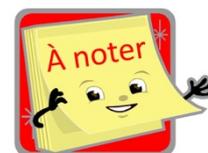
Il peut bénéficier, s'il le souhaite, et préalablement au dépôt de son dossier, d'un accompagnement personnalisé afin d'élaborer son projet professionnel et d'identifier les différentes actions nécessaires à sa mise en œuvre. Ce conseil est assuré par un conseiller en évolution professionnelle placé soit au sein de sa collectivité ou du Centre de gestion.

L'autorité administrative examine les demandes d'utilisation du compte personnel de formation en donnant une priorité aux actions visant à :

- 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
- Suivre une action de formation ou un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience par un diplôme, un

l'expérience par un diplôme, un titre ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles

- Suivre une action de formation de préparation aux concours et examens



L'administration ne peut s'opposer à une demande de formation relevant du socle de connaissances et compétences (CléA) mais cette formation peut être différée dans l'année qui suit la demande.

L'employeur prend en charge les frais pédagogiques qui se rattachent à la formation suivie au titre du compte personnel de formation.

Il peut également prendre en charge les frais occasionnés par leurs déplacements (La prise en charge des frais fait souvent l'objet de plafonds déterminés par une délibération de l'organe délibérant).

Le CléA : Késaco ?

Le certificat CléA s'adresse principalement à des personnes peu qualifiées, n'ayant pas de certification professionnelle.

Cette démarche de certification leur permet de rester en contact avec l'emploi, d'avoir une présence plus visible sur le marché du travail.

Article D.6113-31 du Code du travail :
« Ces connaissances et compétences sont également utiles à la vie sociale, civique et culturelle de la personne »

Le certificat CléA reconnaît avant tout la valeur d'une implication, d'un engagement dans une démarche volontaire menée jusqu'à son terme. Ces efforts sont rendus visibles à travers un certificat reconnu par le monde professionnel.

Les candidat(e)s sont évalué(e)s sur sept domaines clés : la communication en français, l'utilisation de règles de base de calcul et du raisonnement mathématique, l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique, l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies pour un travail en équipe, l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel, la capacité d'apprendre tout au long de la vie et enfin la maîtrise des gestes et postures ainsi que le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

L'objectif du dispositif est de valoriser les compétences acquises par le (la) salarié(e) dans sa vie professionnelle, de mettre en avant les domaines pour lesquels ses compétences sont maîtrisées.

Le processus se déroule en deux ou trois étapes : l'évaluation tout d'abord est construite pour n'être ressentie ni comme un examen ou une épreuve. S'il s'avère que des domaines ne sont pas suffisamment maîtrisés, un parcours de formation est alors proposé au (à la) candidat(e), c'est la deuxième étape.

Une attestation de validation des acquis peut être délivrée au (à la) candidat(e), qui dispose ensuite de cinq années pour finir la validation des domaines manquants.

Comment s'alimente le CPF ?

L'alimentation du compte s'effectue à la fin de chaque année, sur la base d'un nombre d'heures maximal par année de travail (dans la limite d'un plafond).

Le décret du 17 décembre 2019, qui est rentré en vigueur le 1^{er} janvier 2020, a permis de clarifier certaines dispositions. Il vient préciser les rythmes d'alimentation ainsi que les plafonds applicables au CPF. Il définit également les modalités de portabilité et de conversion des droits entre les secteurs public et privé.

Alimentation du compte

Auparavant, le CPF était alimenté à raison de 24h par an dans la limite d'un seuil de 120h et de 12h par an supplémentaire avec un plafond de 150h.

Le compte est alimenté à raison de 25 heures par an dans la limite d'un plafond de 150 heures (le seuil de 120 heures est supprimé, avec pour conséquence la limitation du compteur à 12 heures par an)

Pour l'agent de catégorie C qui n'a pas atteint un niveau de formation de niveau III, l'alimentation du compte s'effectue à hauteur de 50 heures maximum par année civile et le plafond étant porté à 400 heures.

L'alimentation du Compte Personnel de Formation est calculée au prorata du temps travaillé pour les agent(s) nommés dans des emplois à temps incomplet ou non complet.

Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps complet.

Lorsque le calcul aboutit à un nombre d'heures de formation comportant une décimale, ce nombre est arrondi au nombre entier supérieur.

Conversion et portabilité du compte

Les droits acquis en heures par l'agent peuvent être convertis en euros, la conversion s'effectuant à raison d'une heure pour 15 euros.

Pour les agents qui acquièrent concomitamment des droits en heures et en euros (situation des personnes qui ont une activité publique et privée), l'activité principale détermine si les droits à utiliser sont ceux acquis en euros ou en heures.

Dans ce cadre, un agent qui exerce son activité principale dans le secteur public pourra convertir en heures ses droits acquis en euros.

Les droits acquis en euros au titre du compte d'engagement citoyen peuvent être convertis en heures à raison de 12 euros pour une heure.

Qui finance le CPF ?

La collectivité finance la formation, soit en l'inscrivant dans le cadre de la cotisation obligatoire versée au CNFPT (l'agent bénéficiant alors de l'offre de formation organisée par le CNFPT), soit en dehors de la cotisation en prévoyant un budget supplémentaire pour des formations individualisées.

Cette solution relève d'une volonté politique affirmée en faveur de la formation de ses agents.



Témoignages ressortant d'une étude conduite par le CNFPT (cf.3)

↳ d'une collectivité de taille moyenne comportant un effectif de près de 2.400 agents, où un budget spécifique a été affecté aux formations souscrites en dehors de la cotisation obligatoire versée au CNFPT.

Ce budget permet notamment de financer, suivant un plafond arrêté par des délibérations, les formations au titre du CPF. Sont concernées notamment, les formations permettant l'accès à un titre ou un certificat inscrit au RNCP, les itinéraires de formation proposés par le CNFPT, le CLÉA, les formations permettant d'acquérir les compétences nécessaires à la mise en œuvre de son projet

professionnel, les formations nécessaires à la validation du titre dans le cadre des VAE.

↳ Certains règlements intérieurs prévoient également que le CPF soit employé pour des formations en langues, ou en développement personnel.

Cependant, des collectivités remarquent que la durée des formations qualifiantes est souvent incompatible avec les droits acquis et le plafond actuel des 150 heures prévues au CPF.

Si la qualification au titre du CPF ne constitue pas une modalité très en vue pour les agents et les collectivités, ces dernières essaient toutefois de la promouvoir et proposent, en fonction des projets, d'abonder leur participation financière au-delà de la prise en charge des frais pédagogiques.



Dans le secteur privé, le CPF (mis en œuvre dès 2015) bénéficie d'un financement particulier égal à 0,2 % de la masse salariale brute annuelle des entreprises de plus de 11 salariés

la force syndicale

(1) : Synthèse nationale des rapports au Comité Technique sur l'état des collectivités territoriales CNFPT DGCL bilan 2015 et bilan 2017

(2) : « Baromètre HoRHizons 2018 » et « Baromètre HoRHizons 2019 » publiés par l'AMF, le CNFPT, la FNCDG, l'ADF et Régions de France

(3) : CNFPT « Les pratiques des collectivités et établissements publics territoriaux en matière d'accompagnement à la qualification professionnelle des agents territoriaux » (janvier 2020)

Créer et/ou consulter votre CPF sur www.moncompteformation.gov.fr