

SG/DRH/FORCQ	<b>Le Compte Personnel de Formation</b> réunion technique du 27 avril 2017	2704/2017
--------------	---	-----------

L'article 39 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels créé le compte personnel d'activité (CPA) qui entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017

L'article 44 en permet la transposition dans la fonction publique, via une ordonnance du gouvernement, parue le 19 janvier 2017(n° 2017-53).

Dans le secteur public, le CPA comprend deux volets : le compte personnel de formation (CPF) et le compte d'engagement citoyen (CEC).

**Le compte personnel de formation (CPF) :**

Le compte personnel de formation s'est substitué au droit individuel à la formation (DIF). Il est la composante essentielle du nouveau compte personnel d'activité et est **entré en vigueur au 1er janvier 2017**.

La création du CPF vise à renforcer les droits des salariés et agents publics à la formation professionnelle tout au long de la vie.

**1. L'économie générale du nouveau dispositif :**

L'universalité :

Le compte personnel de formation pose les bases d'un droit universel à la formation pour tout agent public : titulaires, contractuels, vacataires et apprentis.

La portabilité

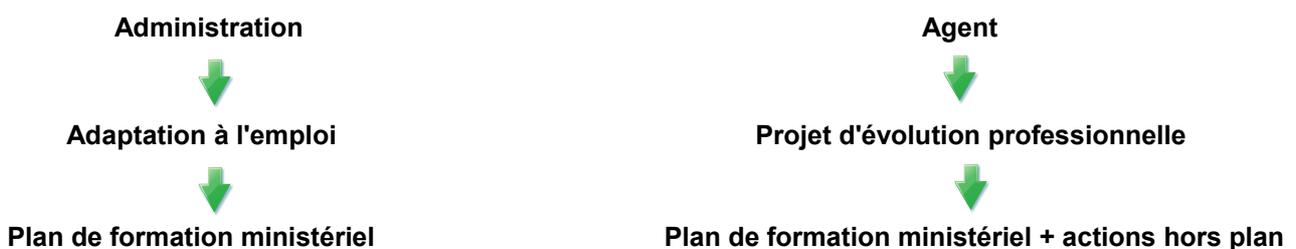
Il repose sur la **complète portabilité des droits**, non seulement entre les trois versants de la fonction publique ,mais également entre le secteur public et le secteur privé. Il a pour but de permettre que les droits à formation suivent l'agent/le salarié tout au long de son parcours professionnel.

L'éligibilité :

Le CPF rend éligible **un grand nombre de formations** : toute action de formation relevant de l'employeur, d'un autre employeur public ou du secteur privé (avec une priorisation pour les premières). Les droits ouverts seront mobilisables à **l'initiative de l'agent** dans le cadre d'un **projet d'évolution professionnelle lié à une mobilité, une promotion ou une reconversion**.

Dans ce cadre, l'agent peut bénéficier d'un **accompagnement individuel** auprès notamment d'un conseiller mobilité carrière.

**Ne sont donc pas éligibles au CPF les actions de formation portant sur l'adaptation immédiate au poste.**



### L'incrémentation du compte en heures :

Le compte personnel de formation sera incrémenté à raison **24 heures par an** dans la **limite de 120 heures** et de 12 heures par an jusqu'à avoir atteint 150 h par agent.

Il y aura possibilité d'un **abondement supplémentaire** pour les agents de catégorie C qui n'ont pas atteint un niveau de diplôme de catégorie V (+ 400 heures) ou pour prévenir une situation d'inaptitude sur avis médical (+ 150 heures).

Les droits CPF pourront également être utilisés par **anticipation** (sur 2 ans).

### Un financement à la charge de l'employeur :

Le financement des actions de formation (frais pédagogiques) sollicitées au titre du CPF sera pris en charge par le service d'emploi de l'agent (principe du financement des formations par l'employeur déjà présent dans le décret 2007-1470 relatif à la FTPLV est ici repris).

### L'articulation avec les autres dispositifs de la FPTLV :

Le CPF pourra s'articuler avec d'autres dispositifs existants de la formation professionnelle tout au long de la vie, notamment avec la validation des acquis de l'expérience (VAE), le bilan de compétences et le congé de formation professionnelle.

**Pour la préparation examen et concours (PEC)**, au-delà des 5 jours de décharge de droit annuels prévus à l'article 19 du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat, l'agent pourra mobiliser ses heures CPF.

L'agent pourra également mobiliser 5 jours maximum sur son compte épargne temps (CET) ou, à défaut, solliciter son CPF, pour un temps de préparation personnelle, à condition qu'il soit inscrit à un examen ou à un concours (pas de nécessité d'être inscrit à une action de formation PEC).

### Les recours :

Tout refus peut être contesté par l'agent devant l'instance paritaire compétente et doit être motivé par l'employeur. Le troisième refus opposé de suite sur une demande de même nature ne peut être prononcé qu'après avis de l'instance paritaire compétente (cf. art. 9 de l'ordonnance du 19 janvier).

## **2. Les modalités d'entrée en vigueur du CPF :**

À compter du **1<sup>er</sup> janvier 2017**, le compte personnel de formation se substitue au droit individuel à la formation (DIF), aujourd'hui peu mobilisé par les agents publics.

Les droits acquis au titre du DIF par les agents publics sont **automatiquement convertis** en droits CPF.

La mise en place de ce nouveau dispositif imposera **à compter du 1er janvier 2020** la possibilité pour tout agent public des ministères et leurs établissements publics de consulter gratuitement ses droits en ligne, via l'outil de la Caisse des dépôts et consignations (CDC) qui gère d'ores et déjà le CPA des salariés du privé (entrée par numéro de sécurité sociale).

Compte tenu du nombre non significatif d'agents ayant à ce jour mobilisé leur DIF, les agents basculeront automatiquement du DIF vers le CPF à raison, pour 2017, de 120 heures au prorata de leur durée d'activité. La comptabilisation des droits sera organisée au niveau de chaque service : les administrations employeurs et établissements publics devront donner à chaque agent l'accès aux données relatives aux droits inscrits à son compte personnel de formation.

Le détail du dispositif sera précisé par décret en Conseil d'État et par une circulaire d'application courant avril.

## **3. Les principaux enjeux du CPF pour nos deux ministères :**

- l'éligibilité des actions de formation au CPF ;
- son articulation pratique avec les autres dispositifs de la FPTLV ;
- son financement pour les actions de formation hors plan de formation.