

Fonction publique - Compte personnel de formation : les modalités d'utilisation sont enfin précisées



Le dispositif qui, depuis 1er janvier 2017, a pris le relais du droit individuel à la formation (DIF), donne accès à un large champ de formations. Son utilisation vient d'être précisée.

Le compte personnel d'activité (CPA) est entré en vigueur le 1er janvier dernier dans la fonction publique.

Mais les services des ressources humaines étaient, depuis, dans l'attente du décret précisant la mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF), principale composante du dispositif.

Quatre jours avant la fin du quinquennat, le gouvernement a finalement publié le texte.

On rappellera que, selon l'ordonnance du 19 janvier 2017 instaurant le CPA dans le secteur public, le CPF "permet au fonctionnaire d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle."

Concrètement, les agents (titulaires et contractuels) disposent d'un compte personnel crédité chaque année de 24 heures de formation, dans la limite de 120 heures.

Au-delà de ce seuil, les agents bénéficient de 12 heures par an, sans pouvoir dépasser un plafond total de 150 heures.

Les agents sans qualification et les agents menacés d'inaptitude pour l'exercice de leurs fonctions bénéficient de droits renforcés.

L'agent accompagné dans la définition de son projet

Le CPF se substitue au droit individuel à la formation (DIF). Les agents conservent les droits acquis au titre de ce dispositif et les utilisent via leur CPF.

A cette fin, les employeurs devront recenser avant le 31 octobre 2017 le nombre total d'heures acquises au 31 décembre 2016 par les agents au titre du DIF.

Les agents devront être informés avant le 31 décembre 2017 des heures inscrites ainsi à leur CPF.

L'agent a l'initiative de l'utilisation du CPF, mais celle-ci est conditionnée à l'accord de l'employeur.

Il formule par écrit sa demande de formation au titre du CPF, en précisant le projet d'évolution professionnelle qui la sous-tend.

Afin d'élaborer son projet, l'agent bénéficie s'il le souhaite, d'un accompagnement personnalisé.

Ce conseil est assuré par un conseiller formé à cet effet au sein de la collectivité ou du centre de gestion, ou encore par les organismes spécialisés dans le conseil en matière d'orientation et d'emploi, dont Pôle emploi.

L'agent suit la formation obtenue au titre du dispositif, "en priorité" pendant son temps de travail.

Il est rémunéré et son employeur prend en charge les frais pédagogiques, ainsi qu'à titre facultatif les frais occasionnés par les déplacements.

L'employeur a la possibilité de plafonner la prise en charge de ces frais.

Au moyen du [portail numérique, géré par la Caisse des Dépôts, aujourd'hui ouvert pour les salariés](#), les agents pourront s'informer sur les droits qu'ils ont acquis.

Le gouvernement actuel s'est fixé pour objectif de rendre l'outil opérationnel pour le secteur public dès le 1er janvier 2018.

"La réplique du DIF, avec un peu moins de garanties"

Pour rappel, le CPA est aussi constitué du compte d'engagement citoyen (CEC).

Créé par la loi Travail du 8 août 2016 et étendu à la fonction publique par l'ordonnance du 19 janvier 2017, le CEC permet aux agents exerçant des activités citoyennes (service civique, réserve militaire, réserve communale de sécurité civile, volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers, bénévolat associatif, maître d'apprentissage...) d'obtenir des droits à formation supplémentaires (20 heures par an dans la limite de 60 heures).

Un décret publié le 30 décembre dernier a défini les modalités de mise en œuvre du dispositif.

Lors de la séance plénière du conseil commun de la fonction publique du 6 décembre 2016, l'ensemble des représentants des employeurs et une majorité des représentants des agents avaient voté en faveur du projet d'ordonnance qui a créé le CPA.

Le compte personnel de formation est la réplique du DIF, avec un peu moins de garanties", avait critiqué Christian Grolier, secrétaire général de l'Union interfédérale des agents de la fonction publique. Interrogé par Localtis, le syndicat affirme être opposé à un dispositif qui procède à "l'individualisation des garanties collectives".

Référence : [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.

