MINISTÈRE
DE L'ACTION
ET DES COMPTES
PUBLICS

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique

Outils
de la GRH

ÉDITION
2020

Le compte personnel de formation

Guide d'utilisation du CPF des agents publics de l'Etat

AVANT-PROPOS

Depuis le 1er janvier 2017, les agents publics bénéficient comme les salariés du secteur privé d'un compte personnel d'activité (CPA) s'articulant autour de deux dispositifs : le **compte personnel de formation (CPF)** et le **compte d'engagement citoyen (CEC)**.

Garant de droits à la fois universels et portables, le CPF permet aux agents publics de suivre une formation venant à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle. Ce dispositif doit, à ce titre, être appréhendé comme un outil majeur de la formation professionnelle tout au long de la vie permettant d'accompagner les transitions professionnelles, de faciliter les mobilités et plus largement de diversifier les expériences et parcours professionnels.

Le cadre législatif et réglementaire[1] sur lequel repose le CPF a été construit dès 2016 en concertation avec les employeurs et les organisations syndicales représentatives des agents des trois versants de la fonction publique, sur des bases communes à l'ensemble des actifs[2]. Ce dispositif s'enrichit de nouvelles dispositions renforçant la possibilité pour tout agent de se former et de développer des compétences tout au long de son parcours professionnel.

Ce cadre doit **s'ajuster pour tenir compte de l'évolution d'un contexte qui, de fait, dépasse celui de la fonction publique**. En effet, la portabilité des droits entre secteurs public et privé était garantie initialement par des modalités de gestion identiques entre ceux-ci. Ces modalités, rappelons-le, s'appuyaient sur une alimentation horaire des droits limitée à 150 heures et gérée par un système d'information commun de la Caisse des Dépôts.

La loi n° 2018-771 du 5 août 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a procédé à d'importants changements dans les modalités de gestion du CPF dans le secteur privé **en monétisant les droits acquis en heures**, convertis en euros à la date du 1er janvier 2019, et **en**

---

[1] 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. Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

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, modifié par le décret n° 2019-1392 du 17 décembre 2019.

[2] Le compte personnel de formation a été créé à l'attention des salariés de droit privé par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Depuis 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, il est un élément du compte personnel d'activité qui a vocation à couvrir un large champ des actifs.

proposant aux usagers un service « désintermédié » permettant de solliciter auprès de la Caisse des Dépôts le financement des formations reconnues comme certifiantes[3].

Ces évolutions ont conduit le secteur public à faire évoluer son dispositif au travers de la **loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique** et d'un **décret n° 2019-1392 du 17 décembre 2019** modifiant le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017. Cette loi[4], modifiant l'article 22 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, pose les principes suivants :

- **La comptabilité des droits CPF des agents publics est maintenue en heures**, les droits acquis au titre d'une activité relevant du droit public étant désormais gérés dans un compte distinct de ceux acquis au titre d'une activité régie par le code du travail ;
- **La conversion en heures des droits acquis en euros est prévue** afin de garantir la portabilité des droits entre secteurs privé et public, l'article L. 6323-3 du code du travail prévoyant par ailleurs la conversion en euros des droits acquis en heures.

Ces nouvelles dispositions vous sont exposées en détail à travers la réactualisation de ce guide, lequel se donne également l'ambition de répondre aux questions qui se sont posées pendant les premières années de mise en œuvre du dispositif. **Il s'adresse, en priorité, aux services impliqués dans le déploiement du CPF** au sein de la fonction publique.

C'est à cet effet qu'il en rappelle d'une part, les **principaux enjeux**, notamment ceux liés à l'universalité et aux modalités de portabilité des droits qui s'y attachent et précise d'autre part, ses **modalités d'application** dont celles liées aux formations éligibles, à l'examen des demandes ou à l'accompagnement personnalisé du projet de d'évolution.

Pour que ce dispositif soit approprié par tous les agents et s'impose, en définitive, comme un véritable **outil de politique RH**, j'insiste sur la nécessité d'une implication constante non seulement des acteurs de la filière ressources humaines, mais aussi de l'encadrement et des managers qui jouent un rôle déterminant en termes d'information et d'accompagnement.

La mise en œuvre du CPF implique des **évolutions à moyen et long terme de nos politiques de formation** permettant à l'offre de formation professionnelle de gagner en qualité et en lisibilité. Les coopérations et mutualisations entre les trois versants de la fonction publique, notamment, doivent se renforcer pour mieux accompagner les mobilités professionnelles.

C'est poursuivant cette ambition qu'à l'occasion de la loi de transformation de la fonction publique, le Parlement a souhaité que l'information des agents sur le CPF soit renforcée[5].

---

[3] Service ouvert depuis le 21 novembre 2019, le financement des formations étant assuré au moyen d'une contribution des entreprises, dont la gestion est assurée par France compétences.

[4] Article 58 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

[5] L'article 27 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 intègre des dispositions en ce sens dans chacune des lois statutaires pour les différents versants de la fonction publique : loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (article 55) ; loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (article 76) ; loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 (article 65).

Ainsi, lors de l'entretien professionnel annuel d'évaluation, chaque agent public devra recevoir une **information sur l'ouverture et l'utilisation de leurs droits**.

Cette disposition, entrant en vigueur le 1er janvier 2021, sera **applicable aux entretiens professionnels conduits au titre de l'année 2020**. Des documents spécifiques seront mis à disposition pour préciser ses modalités de mise en œuvre afin de garantir une cohérence de l'information pour tous les agents publics.

En ce qui concerne les agents, **bénéficiaires et utilisateurs du CPF**, des supports répondant précisément à leurs besoins sont à leur disposition sur le site de la fonction publique *www.fonction-publique.gouv.fr/la-formation-professionnelle* et accessibles, par ailleurs, sur le site internet de la Caisse des Dépôts (infographie, document d'information, foire aux questions en ligne, etc.).

Le déploiement du CPF comprenant un important volet numérique, je rappelle également que le portail dématérialisé *www.moncompteformation.gouv.fr* permet à chaque agent public et ce, depuis l'été 2018, de visualiser les droits qu'il a acquis au titre du CPA ; étant précisé que la nouvelle procédure de conversion des droits sera effective à compter du 1er juillet 2020.

L'ensemble de ces ressources sont disponibles en ligne sur le portail de la fonction publique. Des mises à jour de ce guide et des autres supports de communication seront effectuées au fur et à mesure de nos avancées. Les modèles de documents annexés au présent guide peuvent être utilisés par les employeurs et adaptés en fonction de leurs spécificités.

Je souhaite que ce guide réponde à vos principales questions et qu'il contribue, à l'avenir, à l'appropriation par toutes et tous du CPF. C'est à cette condition que, collectivement, nous saurons faire de ce droit nouveau un droit pleinement réel, utile et concret à l'appui duquel les équipes de la DGAFP restent à votre disposition.

Thierry LE GOFF

Directeur général de l'administration
et de la fonction publique

SOMMAIRE

I. Le compte personnel de formation 6

1. **Les règles d'acquisition des droits CPF**
   1.1 Les modalités de mise en œuvre de ces règles
   1.2 Le transfert des droits acquis au titre du droit individuel à la formation
   1.3 Des modalités d'alimentation spécifiques pour les agents les moins diplômés
   1.4 L'abondement pour prévention de l'inaptitude
   1.5 L'utilisation par anticipation des droits

2. **Les principes attachés au CPF**
   2.1 Le principe d'universalité du dispositif
   2.2 Le principe de portabilité des droits acquis

II. L'utilisation du compte personnel de formation 23

1. **Modalités d'utilisation du compte personnel de formation**
   1.1 Un dispositif à l'initiative de l'agent pour un projet d'évolution professionnelle
   1.2 Les formations éligibles et mobilisables au titre du compte personnel de formation
   1.3 La prise en charge des frais de formation
   1.4 La sensibilisation du personnel d'encadrement
   1.5 L'instruction de la demande

2. **Le suivi de la formation**
   2.1 L'accompagnement personnalisé
   2.2 La situation de l'agent en formation
   2.3 L'articulation du compte personnel de formation avec les autres dispositifs de la formation professionnelle tout au long de la vie

3. **Le bilan de l'utilisation du compte personnel de formation**

III. Les modalités de gestion de l'espace numérique 41

1. **La reprise des heures acquises au titre du droit individuel à la formation**
2. **L'alimentation annuelle du compte**
3. **La décrémentation des droits**
   3.1. Les modalités de décrémentation des droits
   3.2. La décrémentation et l'utilisation anticipée de droits CPF
   3.3. La décrémentation et l'abondement de droits au titre de la prévention de l'inaptitude

I. Le compte personnel de formation

Le compte personnel de formation (CPF) permet à l'ensemble des agents publics civils, titulaires comme contractuels, qui relèvent des dispositions de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, d'acquérir des droits à formation.

Ces droits prennent la forme d'heures qui peuvent être mobilisées pour suivre une formation et en obtenir le financement. Depuis l'été 2018, chaque agent peut consulter ses droits sur l'espace numérique dédié www.moncompteformation.gouv.fr, géré par la Caisse des Dépôts à l'attention de tous les actifs.

1. Les règles d'acquisition des droits CPF

A partir du 1er janvier 2020, date d'entrée en vigueur de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 et du décret n° 2019-1392 du 17 décembre 2019 modifiant le décret n°2017-928 du 6 mai 2017, le rythme d'alimentation des droits CPF pour les agents s'établit selon les modalités ci-après :

- Un agent à temps complet acquiert 25 heures par année de travail dans la limite d'un plafond de 150 heures ;
- Il faut donc 6 années à un agent à temps complet pour atteindre le plafond de droits à formation.

Dispositif antérieur à l'entrée en vigueur de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 :

Un agent à temps complet acquérait initialement 24 heures par année de travail dans la limite d'un crédit de 120 heures, puis 12 heures par année de travail dans la limite de 150 heures. Le décret n° 2019-1392 du 17 décembre 2019 a procédé à une simplification de cette règle afin de la rendre plus lisible.

1.1 Les modalités de mise en œuvre de ces règles

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 ; il ne donne dès lors pas lieu à proratisation.

Lorsque l'agent occupe un emploi à temps incomplet (durée du poste de travail inférieure au temps complet, comme c'est le cas d'agents contractuels du versant État de la fonction publique), l'acquisition des droits au titre du CPF est proratisée selon la durée de travail.

D'autre part, certains temps sont pris en compte dans le calcul de l'acquisition des droits au titre du CPF :

- Les périodes de congés des agents titulaires visés à l'article 34 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État (congé annuel, congés de maladie, congés de longue maladie, congé de longue durée, congé pour maternité ou pour adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé de formation professionnelle, congé pour validation des acquis de l'expérience, congé pour bilan de compétences, congé pour formation syndicale, congé avec traitement pour les représentants du personnel au sein des formations spécialisées, congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, congé de solidarité familiale, congé de proche aidant, congé pour siéger comme représentant d'une association, congé avec traitement pour accomplir une période de service militaire, de réserve militaire, civile ou sanitaire), ainsi que les périodes de congé parental ;
- De même, les périodes de congés des agents contractuels visés aux titres III et IV et aux articles 19, 19 bis et 19 *ter* du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 et à l'article 8 du décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007 ;
- Le crédit de temps syndical dont un agent peut bénéficier dans les conditions prévues par le décret n°82-447 du 28 mai 1982.

L'alimentation des droits CPF s'effectue dans le système d'information du CPF chaque année de manière automatique par un traitement des données issues dans un premier temps des déclarations annuelles des données sociales (DADS), puis dans un deuxième temps par les déclarations sociales nominatives (DSN), le passage de la DADS à la DSN devant s'effectuer dans la fonction publique en trois vagues intervenant soit le 1er janvier 2020, soit le 1er janvier 2021, soit le 1er janvier 2022.

Cette alimentation est effectuée directement par la Caisse des Dépôts. Elle intervient au plus tard le 30 avril de l'année n+1. Si les DSN sont mensuelles, l'alimentation des comptes reste annuelle, cette modalité de gestion étant définie par la loi pour l'ensemble des bénéficiaires.

Exemples :

- *Un agent à temps plein ou à temps partiel qui dispose de 110 heures sur son CPF au 1er mai 2020 et ne consomme pas de droits CPF au cours de l'année 2020 bénéficiera d'une alimentation de 25 heures au titre de l'année 2020 (soit un total de 135 heures) ;*
- *Un agent à temps plein ou à temps partiel qui dispose de 135 heures sur son CPF au 1er mai 2020 et consomme 20 heures au cours de l'année 2020 bénéficiera d'une alimentation de 25 heures au titre de l'année 2020 (soit 135 – 20 = 115 heures et 115 + 25 = 140 heures) ;*
- *Un agent à temps plein ou à temps partiel qui dispose de 150 heures sur son CPF au 1er mai 2020 et consomme 40 heures en cours d'année 2020 bénéficiera d'une alimentation de 25 heures au titre de l'année 2020 (soit 150 – 40 =110 heures et 110 + 25 = 135 heures) ;*
- *Un agent à temps plein ou à temps partiel qui débute son activité dans la fonction publique le 1er juillet de l'année 2020 bénéficiera d'une alimentation de 13 heures (25 /2 = 12,5, auxquels s'appliquent la règle de l'arrondi à l'unité supérieure). Si l'agent détenait déjà des droits en heures acquis au titre d'activités exercées dans le secteur public avant le 1er janvier 2020, ces nouveaux droits s'ajoutent aux droits préalablement acquis.*

1.2 Le transfert des droits acquis au titre du droit individuel à la formation

Les droits acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF) préalablement au 1er janvier 2017 sont devenus des droits CPF.

Les droits DIF des agents titulaires ont fait l'objet en 2018 d'un traitement spécifique, à partir des données issues du régime de retraite additionnelle de la fonction publique. Tous les agents titulaires ont donc vu leur CPF être alimenté de leurs droits DIF, transformés à compter de cette date en droits CPF.

Exemple :

Un agent qui avait acquis 90 heures de droits au titre du DIF au 31 décembre 2016 a vu ses 90 heures de droits DIF convertis en droits CPF.

Les droits DIF des agents contractuels ne pouvaient faire l'objet d'un même traitement à partir des données issues de l'Ircantec. Les employeurs publics ont donc été invités en 2018 à alimenter, dans le cadre de deux campagnes successives, les CPF des agents contractuels dont ils avaient la responsabilité en saisissant, soit directement sur le site, soit par échange de fichier avec la CDC, les droits acquis précédemment au titre du DIF.

➲ *Pour les agents contractuels qui n'auraient pas bénéficié de ce recensement*

En cas de situation de reprise incomplète des droits CPF, l'employeur public est invité à considérer que la présentation d'une attestation établie par un autre employeur indiquant que la personne a exercé une activité rémunérée entre le 1er janvier 2007 et le 31 décembre 2016 vaut reconnaissance de droits DIF, même si ceux-ci n'ont pas été portés sur le CPF. Il est précisé que la CDC ne doit pas être sollicitée afin d'abonder le CPF de l'agent concerné, l'employeur étant simplement autorisé à financer une formation à hauteur des droits qu'il aurait dû acquérir.

En cas de reprise incomplète des droits DIF, il convient donc de soustraire des droits utilisés pour la formation les droits DIF non pris en compte, après production de l'attestation correspondante. Le montant à décrémenter sur le CPF est celui qui correspond à la différence entre ces deux montants.

Exemple :

Un agent contractuel qui serait titulaire en 2020 de 48 heures de droits CPF, mais qui pourrait se prévaloir d'une activité antérieure correspondant à deux années et demi (entre le 1er janvier 2011 et le 30 juin 2013), non prise en compte lors du transfert des droits DIF sur le CPF. Cet agent aurait dû bénéficier d'un abondement de son CPF à hauteur de 50 heures acquises au titre du DIF (20 heures par an, proratisée à moitié pour les 6 mois de l'année 2013).

> *S'il apparaît que cet abondement n'a pas été fait, l'agent peut légitiment demander à utiliser jusqu'à 98 heures de droits CPF ;*
> *Si son besoin s'établit à 40 heures, l'employeur qui souhaite donner suite à cette demande est invité à laisser son CPF en l'état et à considérer que les droits DIF non pris en compte permettent de financer la demande ;*
> *Si son besoin s'établit à 60 heures, l'employeur qui souhaite donner suite à la demande est invité à décrémenter sur le compte de l'agent concerné 10 heures au titre du CPF (60 heures de droits utilisés – 50 heures de droits DIF non pris en compte = 10 heures de droits CPF à décrémenter).*

Ce dispositif doit être appréhendé comme transitoire, puisqu'il ne concerne que les agents qui n'ont pas atteint le plafond de financement de 150 heures. Dès lors qu'un agent contractuel atteint ce plafond, il n'a plus besoin de faire état de ses droits préalablement acquis.

➲ *Pour les agents ayant acquis des droits au titre du DIF en tant que salariés*

Un salarié ayant exercé une activité professionnelle préalablement à l'entrée en vigueur du CPF dans le secteur privé, soit le 1er janvier 2015, disposait jusqu'au 1er janvier 2019 de deux compteurs :

- Un compteur concernant les droits CPF acquis depuis le 1er janvier 2015, qui sont portables et sont donc conservés par son titulaire ;
- Un compteur concernant les droits DIF acquis au 31 décembre 2014, lesquels devaient être perdus à la date du 1er janvier 2021 s'ils n'étaient pas préalablement utilisés.

Depuis le 1er janvier 2019, les droits acquis par les salariés au titre du DIF ont été monétisés au même titre que les droits CPF, dans la limite du plafond de 5.000 €. Leur usage n'est donc plus contraint par la date du 31 décembre 2020, sous réserve néanmoins que ces droits aient été saisis avant cette date.

1.3 Des modalités d'alimentation spécifiques pour les agents les moins diplômés

L'accès à la formation et à la qualification est facilité pour les agents publics les moins qualifiés, ce qui se traduit par un relèvement du plafond et une majoration des droits à formation au titre du CPF.

Les agents publics qui occupent un emploi de niveau équivalent à la catégorie C et qui ne possèdent pas un diplôme ou titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 du répertoire national des certifications professionnelles (CAP, BEP) bénéficient d'une alimentation majorée des droits au titre du CPF. Sont notamment concernés les agents disposant du seul brevet des collèges ainsi que ceux qui n'ont pas achevé la formation conduisant au niveau 3.

Pour bénéficier de cette alimentation majorée :

- L'agent doit en faire la déclaration lors de l'activation de son CPF directement en ligne sur le site www.moncompteformation.gouv.fr, en renseignant un champ relatif au niveau de diplôme le plus élevé obtenu ;
- En cas d'oubli par l'agent au moment de l'ouverture de son compte, l'alimentation automatique de ce crédit majoré de droits par la CDC ne peut être rétroactive. Pour la prise en compte de la majoration l'année N, sur les droits acquis en N-1, le niveau de diplôme doit être déclaré au plus tard le 31/12 de l'année N-1.

Depuis le 1er janvier 2020, date d'entrée en vigueur de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 et du décret n°2019-1392 du 17 décembre 2019, le rythme d'alimentation des droits CPF pour les

agents les moins diplômés s'établit à 50 heures par an, dans la limite d'un plafond de 400 heures.

Dispositif antérieur à la loi n°2019-828 du 6 août 2019 :
L'alimentation du compte se faisait à hauteur de 48 heures maximum par an, dans la limite d'un plafond de 400 heures.

➲ *Modalités de gestion de la majoration sur le portail Mon compte formation*

Les services sont invités, au moment d'une première demande d'utilisation du CPF par un agent, à vérifier avec ce dernier s'il entre ou non dans le champ des personnes susceptibles de bénéficier de cette majoration :

- Si c'est le cas et qu'il n'a pas porté l'information sur son compte, il peut corriger lui-même cette donnée, mais cette information n'aura pas d'effet rétroactif. La Caisse des Dépôts ne peut être sollicitée afin de doter la personne concernée des droits qu'elle aurait pu acquérir si l'information avait été saisie. L'employeur public est néanmoins invité à prendre en considération cette situation lors de l'instruction de la demande, aucune disposition n'interdisant le financement d'une action qui excéderait les droits figurant effectivement sur le compte de l'intéressé.
- Si l'information a été portée à tort sur le compte, une régularisation pourra être effectuée a posteriori, l'employeur ou l'agent étant invités à solliciter à cette fin un gestionnaire de la Caisse des Dépôts.

S'agissant d'une auto-déclaration de l'agent, les services sont appelés à veiller à ce que l'information des agents qui peuvent prétendre à ces droits majorés soit assurée dans les meilleures conditions et qu'ils puissent, s'ils le souhaitent, être accompagnés.

Dès l'obtention d'un diplôme ou titre professionnel de niveau 3, l'agent doit mettre à jour ses informations professionnelles sur le portail www.moncompteformation.gouv.fr en saisissant son nouveau niveau de diplôme, le cas échéant en se faisant accompagner. S'il

ne le fait pas, une régularisation pourra être effectuée au moment de la première demande de l'agent qui suit l'obtention du diplôme ou titre. Un gestionnaire de la Caisse des Dépôts devra être sollicité à cette fin.

N.B : *Les droits qui ont été acquis selon cette majoration, avant l'obtention d'un diplôme ou titre professionnel de niveau 3, demeurent acquis et peuvent par conséquent être utilisés par l'agent.*

Ainsi un agent qui a acquis au titre de cette majoration 350 heures sur son CPF peut utiliser 150 heures. S'il obtient à l'issue de cette formation un titre professionnel de niveau 3, il conserve les 200 heures restantes et peut les utiliser. Son CPF sera de nouveau alimenté lorsque ses droits seront inférieurs au plafond de 150 heures.

1.4 L'abondement pour prévention de l'inaptitude

Le compte personnel de formation est un dispositif qui peut être mobilisé pour prévenir l'inaptitude. Un agent dont l'état de santé est tel qu'il risque d'être déclaré inapte à l'exercice de ses fonctions (incapacité qui peut résulter d'une difficulté physique ou psychologique) doit pouvoir anticiper cette échéance et construire au plus tôt un projet d'évolution professionnelle. L'accès à la formation doit dans ces circonstances être favorisé.

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'heures supplémentaires, ce dans la limite de 150 heures :

- Ces heures complémentaires s'ajoutent aux droits déjà acquis par l'agent sans application des plafonds du CPF (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) formation(s) correspondant à son projet d'évolution professionnelle et ne bénéficie d'aucun droit supplémentaire ;
- Cet abondement ne sera pas enregistré dans le système d'information CPF géré par la Caisse des Dépôts, le portail ne prévoyant pas cette fonctionnalité. Il vous appartient d'assurer le suivi en gestion interne de ces demandes.

La détermination du nombre d'heures accordé en supplément par l'employeur s'effectue au regard du projet d'évolution professionnelle de l'agent et des besoins requis par la formation envisagée. Ce complément peut, le cas échéant, être utilisé pour plusieurs actions de formation qui s'inscrivent dans un même projet d'évolution professionnelle.

Pour bénéficier de ce crédit d'heures supplémentaires, l'agent concerné doit présenter un avis formulé par un médecin du travail ou par un médecin de prévention. Cet avis ne porte pas sur le projet d'évolution professionnelle de l'agent mais doit attester que l'état de santé de l'agent, compte tenu de ses conditions de travail, l'expose à un risque d'inaptitude à terme à l'exercice de ses fonctions.

Exemples :

- *Un agent qui souhaite suivre une formation de 220 heures et qui disposerait sur son compte personnel de formation de 150 heures peut ainsi se voir attribuer 70 heures supplémentaires, à la condition de produire le justificatif requis. Dans cette situation, le nombre d'heures à décrémenter sur le CPF est de 150 ;*
- *Un agent qui souhaite suivre une formation de 250 heures et qui disposerait sur son compte de 100 heures peut se voir dans les conditions accorder 150 heures complémentaires. Dans cette situation, le nombre d'heures à décrémenter sur le CPF est de 100 ;*
- *Un agent qui ne disposerait d'aucun diplôme ou qualification de niveau 3 et qui disposerait de 250 heures sur son CPF peut se voir attribuer 100 heures supplémentaires pour suivre une formation de 350 heures. Dans cette situation, le nombre d'heures à décrémenter sur le CPF est de 250.*

Un modèle d'attestation est joint en annexe du présent guide.

1.5 L'utilisation par anticipation des droits

Lorsque la durée de la formation est supérieure aux droits acquis au titre du compte personnel de formation, l'agent concerné peut, avec l'accord de son employeur, consommer par anticipation des droits non encore acquis. Cette possibilité est doublement limitée :

- L'utilisation par anticipation s'effectue dans la limite des droits que l'agent est susceptible d'acquérir au titre des deux prochaines années, l'alimentation des droits de l'année n s'effectuant en année n+1. Pour les agents publics recrutés par contrat à durée déterminée, elle ne peut dépasser les droits restant à acquérir au regard de la durée du contrat en cours ;
- La durée totale utilisée grâce à cette disposition ne peut dépasser le plafond de 150 heures, 400 heures le cas échéant selon le niveau de diplôme de l'agent.

Exemples :

- *Un agent qui dispose de 80 heures sur son CPF à la date du 1er janvier 2020 et effectue sa demande au cours de l'année 2020, pourra solliciter l'utilisation par anticipation de 25 heures au titre de 2021 et de 25 heures au titre de 2022 (soit un total de 130 heures) ;*
- *Un agent qui dispose de 120 heures sur son CPF à la date du 1er janvier 2020, qui effectue sa demande au cours de l'année 2020, pourra solliciter l'utilisation par anticipation de 25 heures au titre de 2021 et 5 heures au titre de 2022 (soit un total de 150 heures).*

Ce dispositif d'utilisation par anticipation n'est pas intégré dans le système d'information CPF géré par la Caisse des Dépôts, le portail ne prévoyant pas cette fonctionnalité. Il appartient aux employeurs d'assurer le suivi en gestion de ces demandes en vue d'effectuer la décrémentation au moment où les nouveaux droits sont inscrits sur le compte.

Un modèle de convention d'utilisation par anticipation des droits est joint en annexe du présent guide.

Utilisation des droits CEC pour compléter des droits CPF

Les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen (CEC) sont désormais comptabilisés en euros. Ils peuvent être utilisés pour suivre une formation relevant de cet engagement, mais aussi pour compléter les droits CPF en vue de suivre une formation qui a pour objet de mettre en œuvre un projet d'évolutions professionnelle.

Les modalités d'utilisation de ces droits seront précisées dans le courant de l'année 2020.

2. Les principes attachés au CPF

2.1 Le principe d'universalité du dispositif

Le compte personnel de formation bénéficie à l'ensemble des agents publics civils, agents titulaires et contractuels – pour les contrats à durée indéterminée ou déterminée et quelle que soit la durée de leur ancienneté de service – dès lors qu'ils relèvent des dispositions de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, y compris les

ouvriers d'État affiliés au régime des pensions résultant du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 :

- Les agents qui ne relèvent pas de la loi n°83-634 – militaires, magistrats, personnels des assemblées – ne sont pas concernés ;
- Les agents recrutés afin de réaliser une tâche précise, ponctuelle, limitée à l'exécution d'actes déterminés et non susceptible de se répéter de façon régulière dans le temps, autrement dit les vacataires qui n'ont pas la qualité d'agents contractuels, ne peuvent bénéficier du dispositif ;
- Les fonctionnaires stagiaires, dès leur nomination en cette qualité, acquièrent des droits à la formation.

2.2 Le principe de portabilité des droits acquis

Le Compte personnel de formation est garant de droits qui sont attachés à la personne. Ces droits sont par conséquent susceptibles d'être invoqués tout au long du parcours professionnel de l'agent, indépendamment de sa situation et de son statut.

Une infographie sur la portabilité des droits acquis est jointe en annexe du présent guide.

2.2.1 Portabilité au sein de la fonction publique

Les droits acquis sont portables entre les trois versants de la fonction publique. Les droits acquis auprès d'une administration de l'État peuvent donc être utilisés auprès de toute autre administration mentionnée à l'article 2 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

2.2.2 Portabilité entre le secteur public et le secteur privé

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a procédé à la monétisation des droits CPF pour les salariés, demandeurs d'emploi ou travailleurs indépendants. L'alimentation de leur droits CPF se fait désormais en euros.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a néanmoins confirmé que la monétisation des droits ne concerne pas les agents publics, dont les droits restent comptabilisés en heures.

Cependant, de nombreux agents publics et salariés ont acquis et vont acquérir des droits au titre des secteurs public et privé, soit parce qu'ils ont successivement occupé des emplois relevant de l'un et de l'autre secteur, soit parce qu'ils exercent une activité sur les deux secteurs simultanément. Les personnes concernées voient s'afficher deux compteurs sur leur espace CPF, l'un en heures et l'autre en euros.

Pour garantir la portabilité des droits entre le secteur privé et le secteur public, l'article 22 quater de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 (modifié par la loi n°2019-828 du 6 août 2019) prévoit désormais la possibilité de convertir en heures les droits acquis en euros, une disposition équivalente étant intégrée au code du travail – article R. 6323-43 – pour la conversion en euros des droits acquis en heures.

Le décret n° 2019-1392 du 17 décembre 2019 définit les modalités de la portabilité des droits et de conversion des droits entre les secteurs public et privé.

Dispositif antérieur au 1er janvier 2020 :

Les modalités d'alimentation du CPF étaient initialement identiques pour les agents publics et les salariés (unité de compte en heures, rythme d'alimentation, plafonds…). La portabilité des droits entre secteur privé et secteur public était alors garantie par un compteur unique alimenté indifféremment au titre des activités relevant du droit privé ou du droit public.

2.2.2.1 Principes communs aux statuts public et privé relatifs à la conversion des droits CPF

➲ *Élément déclencheur de la conversion*

La conversion est laissée à l'initiative des personnes concernées, en fonction de leurs besoins et sans intervention de l'employeur :

- Elle peut s'effectuer au moyen d'une fonctionnalité mise en place par la Caisse des Dépôts, via le portail www.moncompteformation.gouv.fr.
- Elle peut être réalisée à tout moment, mais les personnes concernées n'ont intérêt à la faire qu'à partir du moment où elle est motivée par une demande de formation. Une conversion de droits qui ne serait pas motivée par une utilisation immédiate aura pour seul effet que le plafond sera atteint plus rapidement (150 heures pour un agent public ou 5.000 € pour un salarié), ce qui limitera les droits à acquérir.

Cette fonctionnalité sera mise en place au 1er septembre 2020. Dans l'attente de cette fonctionnalité, des demandes de conversion peuvent être transmises par les personnes titulaires de droits à la Caisse des Dépôts par le biais du formulaire de contact disponible sur le portail www.moncompteformation.gouv.fr, à la condition exclusive que cette conversion soit motivée par une utilisation des droits avant le 1er septembre 2020.

➲ *Universalité*

Les modalités de conversion s'appliquent à tous les usagers disposant d'un double compteur, selon des conditions distinctes en fonction du statut de l'agent.

Cette conversion ne peut s'effectuer que vers le compte qui correspond au statut de la personne au moment de l'opération :

- Un agent public ne peut convertir que des euros vers les heures ;
- Un salarié de droit privé ne peut convertir que des heures vers les euros.

Seuls les agents qui exercent deux activités, l'une relevant du droit privé et l'autre public, à quotités égales, peuvent choisir le sens de conversion.

➲ *Conservation des droits non convertis*

Les droits non convertis sont conservés jusqu'à la fermeture définitive du compte. Ils peuvent faire l'objet d'une mobilisation en cas de retour vers le secteur d'origine ou d'une nouvelle conversion à la suite de la décrémentation des droits, dans la limite des plafonds.

➲ *Montant de la conversion*

La conversion s'effectue à raison de 15 € pour une heure (soit le même montant que celui retenu pour la monétisation des droits acquis par les salariés – cf décret n° 2018-1153 du 14 décembre 2018).

Exemple :

Un agent qui dispose sur son CPF de 50 heures et de 2.000 € peut convertir jusqu'à 1.500 € pour obtenir 100 heures supplémentaires (1.500 € / 15 = 100 heures). Il sera alors titulaire de 150 heures (50+100) et de 500 €.

Si son besoin de formation correspond à 80 heures, il aura intérêt à ne convertir que l'équivalent de 30 heures supplémentaires (30 h x 15 = 450 €). Son compteur fera alors apparaître 80 heures et 1.550 euros (2000 – 450 = 1550).

Seul un nombre entier d'heures peut faire l'objet d'une conversion. Si le nombre d'heures obtenu à la suite de la conversion ne correspond pas à une unité, il est arrondi au nombre entier le plus proche dans la limite des droits disponibles. *Exemples : Un agent souhaitant convertir en heures un montant de 2000 € vers son CPF public obtiendra 133 heures (2000 / 15 = 133,33). Un agent souhaitant convertir 250 € obtiendra 17 heures (250/15 = 16,66).*

2.2.2.2 Situation d'un agent public devenant salarié, travailleur indépendant ou en recherche d'emploi après avoir perdu la qualité d'agent public

Les droits acquis en heures par une personne en tant qu'agent public sont conservés s'il rejoint le secteur privé et perd, provisoirement ou définitivement, la qualité d'agent public.

Ses droits acquis en tant qu'agent public vont s'afficher dans son compteur CPF en heures, tandis que ses droits acquis en tant que salarié vont s'afficher en euros.

S'il souhaite utiliser ses droits acquis en tant qu'agent public dans les conditions définies par le code du travail (articles L.6323-1 et suivants), il doit effectuer une conversion en euros de ses droits acquis en heures selon les conditions suivantes :

- À raison de 15 euros pour une heure ;
- Dans la limite des plafonds de droits applicables au secteur privé définis respectivement à 5.000 € et 8.000 €.

2.2.2.3 Situation d'un salarié qui devient agent public

Les droits acquis au titre du CPF par une personne ayant exercé une activité professionnelle au sein du secteur privé sont conservés lorsqu'elle acquiert la qualité d'agent public.

Si cet agent public souhaite utiliser ses droits acquis en euros auprès de son nouvel employeur public, il est autorisé à effectuer une conversion de ses droits selon les modalités suivantes :

- À raison d'une heure pour 15 € ;
- Dans la limite des plafonds de droits applicables au secteur privé définis respectivement à 150 heures et 400 heures (en cas d'absence de diplôme de niveau 3).

N.B : *Une personne qui a la qualité d'agent public n'est aucunement autorisée à convertir en euros ses droits acquis en heures. Toute personne qui agirait en ce sens sera amenée à rembourser l'intégralité du financement obtenu sur la base d'informations erronées.*

➲ *Droits susceptibles d'être convertis*

La conversion des euros en heures concerne les droits acquis au titre du CPF socle et des majorations[1], lesquels sont financés par la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance.

Les dotations en droits complémentaires ou abondements, figurant sur le compteur privé « Droits formation », ne peuvent en revanche pas être converties, y compris celles figurant aux articles L 6323-11 (accord de branche), L 6323-13 (absence d'entretien avec l'employeur), L. 2254-2 du code du travail (licenciement à la suite du refus d'une modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord d'entreprise) et L. 432-12 du code de la sécurité sociale (victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle). Il en est de même pour les abondements intervenus par conversion des points acquis au titre du compte professionnel de prévention.

Les droits acquis au titre du compte professionnel de prévention dans le secteur privé par un salarié devenu agent public

L'article L. 4163-4 du code du travail dispose : *« Les salariés des employeurs de droit privé ainsi que le personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé peuvent acquérir des droits au titre d'un compte professionnel de prévention, dans les conditions définies au présent chapitre. »* Ces droits, acquis en points, peuvent être transformés en euros en vue d'abonder les droits CPF, en vue de financer des actions de formation.

Les droits acquis préalablement à l'entrée dans la fonction publique au titre de ce compte ne peuvent faire l'objet d'une conversion en heures.

➲ *Respect des plafonds*

Des dispositions de régulation ont été prévues, afin d'éviter qu'un agent ayant un double parcours privé/public soit avantagé par rapport à un agent qui aurait travaillé exclusivement dans le secteur public :

[1] Majorations liées au niveau de qualification, ou handicap (BOETH ou TH en ESAT)

- Un agent qui aurait acquis des droits en euros au titre d'une activité dans le secteur privé ne pourra convertir sur une période de 6 ans plus que l'équivalent de 2.250 € en vue d'obtenir 150 heures de droits conversion ;
- Les agents de catégorie C dépourvus de qualification ne pourront convertir plus de 6.000 € sur 8 années en vue d'obtenir 400 heures de droits par conversion, (leur capital pouvant s'élever à 8.000 €).

Exemple :

Un agent qui a acquis avant son recrutement par un employeur public 4.000 euros de droits en tant que salarié convertit en 2021 l'équivalent de 1.500 euros, soit 100 heures (100 x 15 = 1500).

Entre 2021 et 2027, il pourra convertir l'équivalent de 750 € soit 50 heures (50 X 15 = 750), en une ou plusieurs fois en fonction de son besoin.

2.2.3 La situation des agents en double activité

Un agent peut concomitamment exercer une activité dans le secteur public et dans le secteur privé et de ce fait acquérir en même temps des droits en heures et en euros.

- Dans ce cas, l'activité principale détermine si les droits à utiliser sont ceux acquis en euros ou en heures. Une personne qui exerce son activité principale en tant qu'agent public pourra ainsi procéder à la conversion en heures de ses droits acquis en euros, ceci dans la perspective d'obtenir un financement de la part de son employeur public. Dans le cas contraire, la conversion pourra s'effectuer des heures vers les euros et le financement obtenu dans les conditions définies par le code du travail ;
- Si la quotité de travail est identique entre le secteur privé et le secteur public (50%-50%), l'intéressé(e) peut alors choisir entre droits euros et droits heures et effectuer une conversion de ses droits dans les deux sens, l'équilibre entre les quotités s'appréciant au moment de la demande. Cette situation fait l'objet d'une déclaration sur l'honneur de la part de l'usager auprès de la Caisse des Dépôts, au moment où il décide de convertir ses droits acquis en euros.

2.2.4 La situation des demandeurs d'emploi

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.).

L'article 10 du décret n°2017-928 dispose que l'employeur public qui assure la charge de l'allocation d'assurance prévue à l'article L. 5424-1 du code du travail (auto-assurance) prend également 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.

Dans la pratique, l'ensemble des demandeurs d'emploi, indépendamment de la nature de la personne qui les indemnise (employeur public ou Pôle emploi) ou de leur précédent statut (salarié de droit privé ou agent public), peuvent solliciter l'utilisation de leurs droits acquis au titre du CPF auprès de Pôle emploi en prenant en compte l'objet de la formation et du projet professionnel qui le sous-tend, à la condition que ces droits soient monétisés.

Les employeurs publics sont ainsi invités à orienter les personnes à prendre contact avec Pôle emploi en vue d'une prise en charge de leur demande. Si un désaccord devait apparaitre avec les services de Pôle emploi quant à la prise en charge de la demande, l'employeur public est alors invité à assurer la prise en charge conformément aux dispositions de l'article 10 du décret précité. La prise en charge par l'employeur public prend notamment sens si le projet d'évolution professionnelle de l'intéressé concerne une activité relevant du secteur public.

N.B : *Un demandeur d'emploi qui a eu la qualité d'agent public et détient à ce titre des droits CPF en heures peut effectuer la conversion en euros de ces droits afin d'obtenir le financement d'une formation. Cette conversion pourra être effectuée directement sur le site www.moncompteformation.gouv.fr à compter du 1er juillet 2020. Avant cette date, l'intéressé peut être invité à solliciter la Caisse des Dépôts afin de réaliser la conversion souhaitée.*

La formation visée sera financée au titre des droits comptabilisés en euros. Si ces droits ne permettent pas de financer l'intégralité de la formation, Pôle emploi a alors la possibilité de les abonder, comme il peut le faire pour tout demandeur d'emploi.

2.2.5 Les agents recrutés au titre d'un contrat de droit privé

Les salariés de droit privé recrutés par les administrations mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 bénéficient d'un CPF depuis le 1er janvier 2015. Le CPF de ces personnels de droit privé est déjà alimenté par la CDC depuis cette date.

A compter de l'année 2019, ces droits sont acquis en euros. Les droits acquis en heures préalablement ont quant à eux fait l'objet d'une monétisation en euros à compter du 1er janvier 2019.

L'article L. 6323-20-1 du code du travail prévoit qu'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 verse pas la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance.

Sont notamment concernées les personnes bénéficiant d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de travail aidé dans les conditions prévues par le code du travail (les agents recrutés en contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi CUI-CAE notamment). À titre d'exemple, ces personnes peuvent utiliser leur CPF pour suivre des actions de préparation aux concours.

Dans ces situations, nécessairement exceptionnelles, la décrémentation des droits utilisés ne peut s'effectuer que par l'intervention de la Caisse des Dépôts, cette décrémentation intervenant sur des droits acquis en euros sans qu'il y ait possibilité de les convertir en heures. Pour ce faire, il conviendra de solliciter un gestionnaire de la Caisse des Dépôts.

II. L'utilisation du compte personnel de formation

1. Les modalités d'utilisation

1.1 *Un dispositif à l'initiative de l'agent pour un projet d'évolution professionnelle*

Le CPF est mobilisé à l'initiative de l'agent pour préparer et mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle au risque, à défaut, de voir la demande considérée comme non-éligible. Il peut, dans cette perspective, être utilisé pour accéder à un diplôme, un titre professionnel ou une certification, ou pour développer les compétences nécessaires à la concrétisation du projet à court ou moyen terme.

N.B : *Il convient de préciser qu'il ne faut pas, à cet égard, confondre la notion de « projet d'évolution professionnelle » qui concerne les agents publics avec celle « projet de transition professionnelle » qui concerne exclusivement les salariés de droit privé (salariés CDI et salariés CDD) conformément à la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et aux articles D. 6323-9 à D. 6323-18-4 du code du travail.*

Peut être ainsi considérée comme répondant à un projet d'évolution professionnelle toute action de formation qui vise à :

- effectuer une mobilité professionnelle (le cas échéant géographique) pour, par exemple, changer de domaine de compétences ;

  Ce peut être le cas d'un agent occupant un poste à dominante juridique et souhaitant s'orienter vers un poste budgétaire en demandant à bénéficier d'une formation en ce sens préalablement au moment de postuler ;

- accéder à de nouvelles responsabilités pour exercer, par exemple, des fonctions managériales (formation au management, etc.) ou encore pour changer de corps ou de grade (préparation aux concours et examens, etc.) ;

- s'inscrire dans une démarche de reconversion professionnelle dans le secteur privé pour, par exemple, la création ou la reprise d'entreprise, etc. Il convient à ce titre de préciser qu'antérieurement, le DIF ne pouvait pas être utilisé à cette fin.

N.B : *Le CPF ne peut être mobilisé et décrémenté des heures de formation suivies par un agent dans le cadre d'une procédure de reclassement qui ne serait dès lors pas à l'initiative de l'agent, cette formation relevant alors des obligations de l'employeur.*

Afin de mobiliser le CPF à l'appui de son projet d'évolution professionnelle, l'agent doit présenter celui-ci en formalisant une demande qui détaille :

- La nature de son projet (motivation et objectif poursuivi, fonctions visées, compétences, diplôme ou qualifications à acquérir, recours ou non à un accompagnement type conseil en évolution professionnelle, etc.) ;
- Le programme et la nature de la formation visée (préciser si la formation est diplômante, certifiante, ou professionnalisante, les prérequis de la formation, etc.) ;
- Le cas échéant l'organisme de formation sollicité si la formation ne figure pas dans l'offre de formation de l'employeur ;
- Le nombre d'heures requises, le calendrier et le coût de la formation.

Un formulaire de demande d'utilisation du CPF avec présentation du projet d'évolution professionnelle d'un agent est joint en annexe du présent guide.

Pour formaliser sa demande, l'agent peut se faire accompagner par un conseiller en évolution professionnelle ou tout autre acteur RH (conseiller formation, conseiller en charge des ressources humaines, responsable RH, etc.) afin d'affiner son projet d'évolution professionnelle et d'étudier les modalités d'accompagnement les plus adaptées.

1.2 Les formations éligibles et mobilisables au titre du compte personnel de formation

Le compte personnel de formation est un levier qui doit permettre aux agents publics de construire leurs parcours professionnels. Cet objectif se traduit par un large accès à la formation y compris à celles qui se situent en dehors de son contexte professionnel :

- La formation peut avoir pour objet d'acquérir un diplôme, un titre ou tout autre certificat de qualification professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou à l'inventaire mentionné à l'article L.335-6 du code de l'éducation nationale (formation courte qui permet d'obtenir un certificat de compétences, le RNCP recensant pour sa part des certificats de qualification correspondant à des formations plus longues). Ces listes sont consultables sur le site www.certificationprofessionnelle.fr.
- Contrairement au secteur privé, la formation ne doit pas nécessairement être diplômante ou certifiante. Toute action de formation proposée par un employeur public ou un organisme de formation agréé est éligible au CPF, dès lors que son objet répond au projet d'évolution professionnelle de l'agent.
- En ce qui concerne les formations au permis de conduire, il est précisé que les agents publics se situent en dehors du champ d'application du décret n°2017-273 du 2 mars 2017 relatif aux conditions d'éligibilité au CPF des préparations à l'épreuve théorique du code de la route et à l'épreuve pratique du permis de conduire. Si cette formation est demandée dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle par un agent et qu'il apparait que l'obtention du permis de conduire est nécessaire à l'activité envisagée, il appartient à l'employeur d'examiner cette demande au regard des disponibilités financières et des priorités qui ont pu être définies.

N.B : *Les formations dont l'objet est l'adaptation de l'agent aux fonctions qu'il exerce au moment de sa demande ne sont en revanche pas éligibles à l'utilisation des droits relevant du CPF. Ces formations relèvent des obligations de l'employeur au titre de l'accompagnement de la qualification de ses agents aux exigences des métiers et des postes de travail.*

Les formations suivies préalablement ou parallèlement à la prise de poste suite à une procédure de recrutement doivent être considérées comme en dehors du champ d'éligibilité du CPF (y compris les formations intervenant dans le cadre du PACTE ou autre dispositif d'accompagnement au recrutement).

Il en est de même des formations statutaires, notamment des formations qui s'accomplissent à l'issue de la réussite à un concours ou examen professionnel.

La mobilisation de ces offres s'effectue dans les conditions ci-après :

- Lorsque plusieurs offres permettent de satisfaire la demande de l'agent, une priorité est accordée aux actions de formation proposées par l'employeur de l'agent qui demande l'utilisation de son CPF ;
- Lorsque l'offre de formation ministérielle ne répond pas aux besoins du projet d'évolution professionnelle de l'agent, ce dernier peut demander une action de

formation figurant dans l'offre d'un autre employeur public, que ce dernier relève du même versant de la fonction publique ou d'un autre versant de la fonction publique ;

- Le CPF peut être utilisé pour suivre des actions de formation interministérielles dans les domaines transverses, peu important l'offre ministérielle de l'agent, dès lors qu'elles répondent à un projet d'évolution professionnelle.

Il est précisé que lorsque la formation est dispensée par un organisme de formation du secteur privé, l'employeur doit respecter les règles de l'achat public. Il est recommandé de s'assurer également que l'organisme choisi respecte les règles de déclaration et d'enregistrement applicables à tout organisme de formation prévues aux articles L 6351-1 et suivants du code du travail. Toute personne qui réalise des prestations de formation professionnelle continue doit en effet déposer une déclaration initiale d'activité en préfecture et transmettre tous les ans un bilan pédagogique et financier.

1.3 La prise en charge des frais de formation

L'employeur prend en charge les frais pédagogiques dans le cadre de l'utilisation du CPF.

L'employeur peut également prendre en charge les frais annexes conformément au décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État.

Article 3-1 du décret n°2006-781

Lorsque l'agent se déplace à l'occasion d'un stage, il peut prétendre soit à la prise en charge de ses frais de transport, soit à des indemnités de stage dans le cadre d'actions de formation professionnelle statutaire préalables à la titularisation ou aux indemnités de mission prévues à l'article 3 dans le cadre d'autres actions de formation professionnelle statutaire et d'actions de formation continue.

Dans ce dernier cas, s'il a la possibilité de se rendre dans un restaurant administratif ou d'être hébergé dans une structure dépendant de l'administration moyennant participation, l'indemnité de mission attribuée à l'agent est réduite d'un pourcentage fixé par le ministre ou par délibération du conseil d'administration de l'établissement.

Les indemnités de stage instituées par le présent décret ne sont pas versées aux agents qui, appelés à effectuer un stage dans un établissement ou centre de formation des agents de l'État, bénéficient, à ce titre, d'un régime indemnitaire particulier. L'indemnité de stage et l'indemnité de mission instituées par le présent décret sont exclusives l'une de l'autre.

Les employeurs de la fonction publique de l'État sont invités à définir les modalités de financement du CPF dans la stratégie globale de leur politique de formation. Il leur est possible de déterminer une enveloppe de financement des actions de formation nécessaires à la mise en œuvre de projets individuels d'évolution professionnelle, hors plan de formation.

Le décret n°2017-928 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 compte personnel de formation. À compter du 1er janvier 2020, l'article 9 du décret n°2017-928 modifié prévoit explicitement la possibilité pour les établissements publics de définir leurs propres plafonds de financement. Les conseils d'administration sont ainsi autorisés à délibérer dans ce sens, à l'instar des autres organes de délibération.

Exemple :

Il est possible à un établissement public 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).

N.B : *La règle qui indique qu'une heure vaut 15 euros ne prend effet que pour la conversion des droits, et pas pour le financement des demandes de formation instruites au titre du CPF.*

Une formation d'une durée de 100 heures donnera donc lieu à une décrémentation de 100 heures, et ce quel que soit le montant pris en charge par l'employeur.

Les arrêtés pris par les employeurs pour définir des plafonds de financement demeurent donc applicables. Ceux qui n'auraient pas encore établi un tel arrêté sont invités à agir en ce sens.

Un modèle d'arrêté est joint en annexe du présent guide.

La prise en charge des frais de formation obéit par ailleurs aux règles suivantes :

- Lorsque l'action de formation sollicitée est assurée par un organisme extérieur et qu'elle ne relève du catalogue de formations de l'employeur, l'agent peut bénéficier d'une prise en charge des frais pédagogiques au maximum à hauteur des plafonds susmentionnés. Une convention peut être conclue à cette fin avec l'organisme de formation et l'agent concerné.
- Pour les agents des services déconcentrés, des crédits affectés aux services déconcentrés ou à l'administration centrale peuvent être conjointement mobilisés pour financer une action relevant du CPF.

Il appartient aux ministères de déterminer l'organisation adaptée au traitement de ces demandes

Exemple :

Un ministère peut décider que l'instruction des demandes pour les formations dont le coût est inférieur à un certain montant qu'il a défini, relève de l'échelon déconcentré et que l'instruction de celles dont le coût est supérieur à ce montant est effectué à l'échelon central.

- Pour les agents affectés en directions départementales interministérielles, la demande de formation est instruite par le service employeur.

S'il est constaté que tout ou partie de la formation n'a pas été suivie sans motif valable (avis médical, etc.), l'employeur peut demander le remboursement des frais qu'il a engagés (frais pédagogiques et frais annexes le cas échéant).

1.4 Les modalités de remboursement en cas d'erreur ou de fraude

A compter du 1er janvier 2020, le décret n° 2019-1392 du 17 décembre 2019 modifiant le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 prévoit la possibilité pour l'employeur de demander le remboursement des dépenses effectuées lorsque les droits utilisés ont été obtenus à la suite d'une déclaration frauduleuse ou erronée (disposition qui figure dans le code du travail depuis l'entrée en vigueur du décret n° 2018-1329 du 28 décembre 2018).

1.5 La sensibilisation du personnel d'encadrement

Les services en charge des ressources humaines sont invités à sensibiliser les encadrants sur les changements opérés par ce nouveau dispositif de la formation et ses spécificités par rapport au droit individuel à la formation, notamment sur :

- l'acquisition de droits spécifiques pour leurs agents les moins diplômés ;
- l'élargissement du champ des formations éligibles au CPF, y compris celles qui n'ont pas de lien avec les fonctions exercées et le contexte professionnel de l'agent.

Les encadrants doivent être en capacité de faire preuve de pédagogie sur le CPF et d'en démontrer la valeur ajoutée auprès de leurs agents, plus particulièrement lors de la prise de poste ou de l'entretien de formation au cours duquel les éventuels souhaits d'évolution professionnelle doivent obligatoirement être abordés. Ils doivent être en mesure

d'accompagner les agents qui le souhaitent dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet d'évolution professionnelle.

Information sur le CPF lors de l'entretien professionnel annuel

Lors de l'entretien professionnel annuel d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires, les employeurs sont tenus de donner une information aux agents sur l'ouverture et l'utilisation de leurs droits afférents au CPF.

Cette obligation d'information, prévue par l'article 27 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 et qui concerne les trois versants de la fonction publique, entre en vigueur le 1er janvier 2021 et est applicable aux entretiens professionnels conduits au titre de l'année 2020. Des décrets d'application en préciseront les modalités de mise en œuvre dans le courant de l'année 2020.

1.6 L'instruction de la demande

L'instruction et le financement des demandes présentées par les agents incombent à l'administration qui les emploie :

- 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 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 aux formations relevant de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ainsi qu'aux bilans de compétence (Cf. article 4 du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007). Il doit en être de même dans le cadre d'une mobilisation des droits acquis au titre du CPF.

L'agent concerné ne perçoit alors aucune rémunération, mais il est 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.

N.B : *En l'état du droit, 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.*

→ Tribunal administratif de Nice, n° 0703312, M. L. du 5 février 2010.

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.

1.6.1 La procédure d'instruction

La mobilisation du CPF fait l'objet d'un accord entre le fonctionnaire et son administration.

Lorsqu'il instruit une demande, l'employeur public prend en considération la nature de la formation envisagée, son financement, ainsi que son calendrier.

Le CPF étant construit pour soutenir les projets d'évolution professionnelle, les actions sollicitées au regard d'un projet relevant d'une activité principale apparaissent d'évidence comme prioritaires par rapport aux actions présentées en vue d'une activité accessoire.

Il se prononce également au regard des priorités suivantes, dont l'ordre n'implique pas entre elles une hiérarchie :

- 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 (Cf. article 5 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017) ;
- 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 ;
- Suivre une action de formation de préparation aux concours et examens.

Par ailleurs, chaque employeur de la fonction publique de l'État a la possibilité de compléter ces priorités dans le cadre de la stratégie RH qu'il définit, en y intégrant des orientations ayant trait aux agents les moins qualifiés, à l'accès au socle de connaissances et de compétences, ainsi qu'à la certification CléA (voir ci-dessous), création et/ou reprise d'entreprise, etc.

Deux procédures d'instruction des demandes d'utilisation du CPF peuvent être retenues :

- Un traitement des demandes au fil de l'eau : les demandes d'utilisation du CPF déposées par les agents publics sont traitées au fur et à mesure de leur dépôt ;
- Un traitement des demandes par campagne qui interviennent à intervalles réguliers au cours d'une année. Dans cette hypothèse, l'employeur informe l'agent des dates d'examen des demandes d'utilisation du CPF. Il lui revient dès lors d'élaborer un calendrier des périodes d'examen des demandes d'utilisation des CPF (ce calendrier peut prendre en compte la campagne d'entretiens de formation et les dates d'inscription aux organismes de formation).

  Le choix d'organiser l'instruction des demandes d'utilisation du CPF par campagne, à la place ou en parallèle d'un traitement au fil de l'eau, peut permettre d'arbitrer plus facilement celles-ci au regard notamment des priorités définies par le décret n°2017-928 et celles que les employeurs sont susceptibles de définir.

  Exemple :

  Il peut être décidé d'organiser un traitement au fil de l'eau pour les demandes visant une action de formation inscrite au catalogue de formations de l'employeur et un traitement par campagne (deux ou trois fois par an) pour les demandes visant une action de formation autre (notamment action diplômante ou certifiante). À ce titre, il peut être mis en place un comité d'examen des demandes d'utilisation du CPF.

N.B : *L'ensemble des principes et priorités définis dans le cadre du déploiement du CPF doivent être concertés avec les partenaires sociaux, formalisés et rendus publics. Les lignes directrices de gestion prévues par le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires constituent le cadre le plus approprié pour y parvenir. Ces orientations stratégiques doivent également préciser les modalités retenues pour la prise en charge des frais annexes.*

Chaque demande doit être appréciée de manière fine en prenant en considération la maturité du projet (antériorité, pertinence, etc.), la situation de l'agent (catégorie, niveau de diplôme, situation géographique, etc.) :

- L'employeur vérifie que la formation souhaitée est en adéquation avec le projet d'évolution professionnelle de l'agent ou que l'agent dispose bien des prérequis exigés pour suivre la formation. Si ce n'est pas le cas, 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.

- Lorsque l'agent souhaite suivre une formation qui intervient sur le temps de service, il sollicite son supérieur hiérarchique afin de vérifier la compatibilité du calendrier sollicité avec les nécessités d'organisation du service. À défaut, une discussion doit s'engager entre l'agent et son supérieur hiérarchique afin d'échanger sur la possibilité d'un report de la formation ou d'un aménagement du cycle de travail.
- Lorsqu'un agent a plusieurs employeurs (contractuel occupant un emploi à temps incomplet), il doit présenter sa demande auprès de ses différents employeurs qui doivent, chacun, donner leur accord sur le calendrier de la formation souhaitée. La prise en charge financière de la formation incombe à l'employeur principal de l'agent. Un cofinancement peut être mis en place entre les employeurs publics de l'agent.

Cas particulier des formations qui relèvent du « socle de connaissances et de compétences professionnelles » défini par le décret n°2015-172 du 13 février 2015

L'objectif du socle de connaissances et de compétences professionnelles est de permettre à tout individu d'acquérir et de faire valider les connaissances et compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle. Le socle de connaissances et de compétences professionnelles comprend :

1° La communication en français ;

2° L'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;

3° L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;

4° L'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;

5° L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;

6° La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;

7° La maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Les formations sollicitées par les agents et qui relèvent de ce socle doivent être traitées selon les conditions définies au second alinéa du 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 être reporté à l'année suivante pour nécessité de service.

Le certificat « Cléa » créé par le COPANEF, commun à tous les secteurs, est l'expression opérationnelle de ce socle. Il a pour objet la reconnaissance des connaissances et des compétences professionnelles des personnes dépourvues de diplôme. Il est un outil qu'il convient de privilégier pour atteindre cet objectif. Vous trouverez toute information utile,

notamment la liste des organismes qui dispensent cette formation, sur le site *www.certificat-clea.fr.*

Les plans de formation peuvent également intégrer de nombreuses formations qui relèvent du socle de connaissances et de compétences professionnelles sans pour autant être validées par le « Cléa ». Les employeurs de la fonction publique de l'État sont néanmoins invités à identifier ces formations de façon à rendre l'offre lisible pour les agents qui en sont la cible, à savoir les agents les moins qualifiés.

Lorsque l'agent a fait valoir ses droits à la retraite, le CPF cesse d'être alimenté et l'agent ne peut solliciter l'utilisation des droits inscrits sur son compte auprès de son dernier employeur public. Il faut entendre par « fait valoir » la notification de radiation de la fonction publique.

N.B : *Par exception, lorsque la retraite intervient par anticipation pour un motif lié à une invalidité dans les cas prévus aux articles L. 27 (incapacité permanente liée à l'exercice des fonctions) et L. 29 (incapacité permanente non liée à l'exercice des fonctions) du code des pensions civiles et militaires de retraite, le compte personnel de formation continue d'être alimenté en cas de reprise d'une activité et les droits restent mobilisables. Les personnes concernées peuvent en effet exercer une autre activité que celle pour laquelle l'incapacité a été prononcée.*

Dans cette situation, la personne mise à la retraite, si elle souhaite reprendre une activité dans le secteur privé, a la possibilité d'effectuer la conversion en euros de ses droits acquis en heures. La conversion aura pour effet de lui permettre de mobiliser ses droits via l'application www.moncompteformation.gouv.fr. Si elle souhaite compléter ses droits, elle aura la possibilité de s'adresser à Pôle emploi pour demander un abondement. Cette conversion pourra être effectuée directement sur le site www.moncompteformation.gouv.fr à compter du 1er juillet 2020. Avant cette date, l'intéressé peut être invité à solliciter la Caisse des Dépôts afin de réaliser la conversion souhaitée.

1.6.2 La décision, le refus et les voies de recours possibles

1.1.1.1 La formalisation de la décision

La règle dite « SVA » (silence vaut accord) selon laquelle le silence de l'administration pendant un délai de deux mois à compter d'une demande vaut accord, et conduit à une décision implicite d'acceptation (DIA), ne s'applique pas aux relations entre l'administration et ses

agents où le silence vaut toujours rejet (Cf. 5° de l'article L231-4 du Code des relations entre le public et l'administration).

Toutefois, toute demande présentée par un agent nécessite qu'une réponse motivée lui soit communiquée dans le délai de deux mois suivant le dépôt de sa demande. Toute absence de réponse pourra juridiquement être contestée par un agent, en raison du défaut de motivation.

Lorsque l'examen de la demande d'un agent entre dans le cadre d'une procédure d'examen par campagne telle que mentionnée *supra*, 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.

1.1.1.2 Le refus

Toute décision de refus doit être motivée en recourant, notamment, aux fondements suivants :

- Le financement de la formation (défaut de crédits disponibles) ;
- Les nécessités de service (le calendrier de la formation envisagée n'est pas compatible avec les nécessités de service) ;
- Le projet d'évolution professionnelle de l'agent (l'agent ne dispose pas des prérequis pour suivre la formation souhaitée, la demande ne peut être retenue au regard des priorités définies par l'employeur en complément de celles consacrées par le décret, etc.).

Par ailleurs, l'article 22 *quater* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 prévoit que l'administration doit recueillir l'avis de la commission administrative paritaire préalablement à un troisième refus portant sur une demande d'utilisation par un agent du CPF pour une action de formation de même nature. La demande, portant sur une même action de formation ou une action poursuivant les mêmes objectifs d'acquisition de compétences, doit avoir été refusée pendant deux années consécutives.

Lorsque plusieurs refus sont émis sur les demandes d'utilisation du CPF par un agent, l'employeur l'invite à bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour l'élaboration de son projet d'évolution professionnelle.

Un modèle de refus d'une demande d'utilisation du CPF est annexé au présent guide.

1.1.1.3 Le recours de l'agent

L'agent peut contester toute décision de refus opposée à sa demande d'utilisation du CPF devant la commission administrative paritaire (Cf. II de l'article 22 *quater* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires).

Pour rappel, l'agent a également la possibilité d'effectuer un recours gracieux, hiérarchique et contentieux contre une décision de refus à sa demande dans les conditions de droit commun.

2. Le suivi de la formation

2.1 L'accompagnement personnalisé des agents dans la construction de leur projet d'évolution professionnelle

L'article 22 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires précise que : *« Tout fonctionnaire peut bénéficier, à sa demande, d'un accompagnement personnalisé destiné à l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel, notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle. »*

L'article 6 du décret n°2017-928 précise en son dernier alinéa que : *« L'agent bénéficie, s'il le souhaite, préalablement au dépôt de sa demande, 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 formé à cet effet au sein de son administration, de sa collectivité ou de son établissement, ou au sein des centres de gestion de la fonction publique territoriale, ou au sein de la fonction publique hospitalière par l'organisme paritaire agréé par l'État mentionné à l'article 22 de la loi du 4 juillet 1990 susvisée, ou par les organismes mentionnés à l'article L. 6111-6 du code du travail. »*

L'accompagnement personnalisé intervient à la demande de l'agent :

- L'encadrement de l'agent et/ou les services instructeurs (service formation, service RH, etc.) des demandes de formation dans le cadre du CPF peuvent toutefois inviter fortement un agent à recourir au bénéfice d'un tel accompagnement dans le cadre de l'utilisation du CPF, préalablement au dépôt de sa demande en principe.
- Cette incitation est notamment pertinente lorsque le projet d'évolution professionnelle conduit à demander une formation qui ne figure pas dans l'offre de formation de l'employeur. Le recours à un tel accompagnement peut alors permettre

de conforter ou préciser le projet de l'agent et de l'aider à identifier les actions de formation nécessaires.

Cet accompagnement peut revêtir plusieurs formes. Il doit notamment être la possibilité pour un agent de disposer d'un temps d'écoute et de recul sur son parcours professionnel, d'accéder à de l'information, de vérifier la faisabilité de son projet d'évolution professionnelle, de faire le point sur ses compétences et d'identifier celles utiles pour favoriser son évolution professionnelle, de construire un plan d'actions, ou encore d'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), etc.

Cet accompagnement peut être assuré par un conseiller formé à cet effet au sein de l'administration. La majorité des employeurs sont engagés dans le développement de l'accompagnement personnalisé, notamment au travers du renforcement des réseaux de conseillers mobilités carrières (CMC), lesquels peuvent évoluer vers le conseil en évolution professionnelle – CEP (RIME 2017 - fiche FP2GRH03 - p.564). À ce titre, les employeurs publics doivent communiquer auprès des agents sur le rôle des conseillers en évolution professionnelle, leurs coordonnées, et déterminer les conditions dans lesquelles les agents peuvent être autorisés à les contacter ou les rencontrer sur leur temps de travail.

Cet accompagnement, enfin, peut être assuré par les organismes mentionnés à l'article L.6111-6 du code du travail dans le cadre du conseil en évolution professionnelle. Ces organismes habilités sont Pôle emploi, l'Association pour l'emploi des cadres (Apec), les missions locales, les OPACIF, et CAP emploi pour les personnes en situation de handicap. Cet accompagnement est pertinent lorsque l'agent a un projet d'évolution professionnelle qui vise le secteur privé.

2.2 La situation de l'agent en formation

Les actions de formation suivies au titre du CPF ont lieu pendant le temps de travail en priorité. Un agent peut dès lors demander à suivre une formation qui intervient en-dehors des temps de travail. Il ne peut en revanche lui être imposé de suivre cette formation hors temps de travail s'il a la possibilité de la suivre pendant le temps de travail. Ces principes s'appliquent également à la formation à distance.

Les heures consacrées à la formation au titre du CPF pendant le temps de service constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération de l'agent. À ce titre, la transformation des heures CPF en jours s'opère de la façon suivante :

- une journée correspond à un forfait d'utilisation de 6 heures de droits acquis ;

- une ½ journée correspond à un forfait d'utilisation de 3 heures de droits acquis.

Les fonctionnaires stagiaires peuvent solliciter l'utilisation de leurs droits acquis au titre du CPF au cours de leur période de formation ou de stage, par exemple pour parfaire la formation suivie dans le cadre d'un projet professionnel (double cursus avec l'obtention d'un diplôme, pour obtenir une certification linguistique, etc.). Toutefois, l'utilisation de ces droits doit avoir lieu en dehors du temps de scolarité dont le suivi des enseignements est obligatoire.

Ces dispositions sont également applicables aux agents détachés pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un emploi permanent de l'État, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public à caractère administratif dépendant de l'État ou d'une collectivité territoriale, ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à l'un de ces emplois.

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 en application de l'article L. 5 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

2.2.1 L'articulation du CPF avec les autres dispositifs de la formation professionnelle tout au long de la vie

Le CPF s'articule, à la demande des agents, avec l'ensemble des autres dispositifs de la formation professionnelle tout au long de la vie et permet ainsi de répondre de manière adaptée aux besoins des agents et dans une logique d'efficience.

2.1.1 Le bilan de compétences et la validation des acquis de l'expérience

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 (Cf. article 22 du décret n°2007-1470), dont la durée est de 24 heures ;
- congé pour validation des acquis de l'expérience (Cf. article 23 du décret n°2007-1470), dont la durée est également de 24 heures.

2.2.2 Les préparations aux concours et examens professionnels

Le CPF peut aussi compléter les droits existants en ce qui concerne les actions de préparation aux concours et examens professionnels prévus à l'article 21 du décret n°2007-1470 : *« Dans la mesure où la durée des décharges sollicitées par un agent est inférieure ou égale à cinq journées de service à temps complet pour une année donnée, la demande à cette fin est agréée de droit. »*

La possibilité pour le chef de service d'accorder des décharges supplémentaires n'est plus prévue par le décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État.

Deux cas de figure sont désormais à envisager :

- Lorsque l'agent est inscrit à une action de formation de préparation aux concours et examens professionnels, l'agent bénéfice d'une décharge de 5 jours maximum, qui est de droit. Pour toute action de formation qui excède 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 compte épargne temps (CET), et à défaut son CPF, pour dégager du temps de préparation personnelle dans une limite de 5 jours au total par année civile (Cf. encadré ci-dessous). La formulation « à défaut » signifie que lorsque l'agent dispose d'un CET, ce dernier est mobilisé en priorité.

- Lorsque l'agent n'est pas inscrit à une action de formation tout en étant inscrit à un concours ou examen professionnel : l'agent ne peut bénéficier d'une décharge de droit (celle-ci étant conditionnée au suivi d'une action de formation), mais son compte épargne temps (CET) et, à défaut, son CPF ont vocation à être mobilisés pour dégager du temps de préparation personnelle dans une limite de 5 jours au total par année civile (Cf. encadré ci-dessous). Les employeurs sont invités à prendre en compte dans leur bilan de la formation l'utilisation du CPF par leurs agents au titre de cette préparation personnelle.

Exemple :

Un agent effectue une demande de 5 jours pour du temps de préparation personnelle. Il dispose de 3 jours sur son CET, alors il devra solder son CET et pourra compléter par l'utilisation de son CPF pour les jours restants, jusqu'à la limite totale de 5 jours (soit 3 jours de CET et 2 jours au titre du CPF).

Le temps de préparation personnelle pour préparer un concours ou examen professionnel

Le calendrier de ces jours est validé par l'employeur. Une demande présentée en ce sens peut essentiellement se voir opposer un refus pour des motifs liés aux nécessités de service.

Un agent qui ne se présenterait pas de manière réitérée aux concours et examens auxquels il est inscrit peut également se voir opposer un refus. Le recours à un tel motif doit cependant donner lieu à un examen circonstancié.

Aucun motif lié à la nature du concours ou de l'examen, aux chances de réussite de la personne concernée ou à une insuffisance de crédits (il n'est ici pas question de financer une action de formation) ne peut en revanche être invoqué.

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.

L'utilisation des droits acquis au titre du CPF pour du temps de préparation personnelle à un concours ou examen professionnel implique de convertir les heures acquises en jours. Le nombre d'heures nécessaire ouvrant droit à une journée de temps de préparation personnelle est fixé, sauf protocole d'accord spécifique de l'employeur, à un forfait de 6 heures par journée.

Du fait de son statut et de l'exposition à un risque professionnel, l'agent est couvert par son régime AT/MP (accident du travail et maladie professionnelle). Il est libéré de son obligation de service et n'est par conséquent plus sous l'autorité et la responsabilité de l'administration.

2.2.3 Le congé de formation professionnelle

Le CPF s'articule également avec le CFP ou « congé de formation professionnelle » (Cf. chapitre IV du décret n°2007-1470) :

- Le congé de formation professionnelle peut être mobilisé en aval de l'utilisation des droits acquis au titre du CPF lorsque la formation souhaitée est d'une durée supérieure aux droits acquis au titre du CPF.
- De même, le congé de formation professionnelle peut être mobilisé en amont du CPF, ce dernier permettant de le compléter.

À ce titre, il est à noter qu'a été supprimée la durée minimale d'un mois à temps plein de formation pour pouvoir bénéficier d'un congé de formation professionnelle

Ces deux dispositifs relèvent de modalités d'attribution et de financement différentes. Ainsi, lorsque l'agent fait une demande en ce sens, l'administration est invitée à donner une réponse sur la globalité de la demande effectuée par l'agent afin que ce dernier soit assuré de pouvoir suivre la totalité de la formation envisagée.

En ce qui concerne le financement de la formation envisagée, lorsqu'un agent demande le bénéfice d'un congé de formation professionnelle et l'utilisation de ses droits acquis au titre

du CPF, l'employeur prend en charge les frais de formation correspondant au nombre d'heures acquises au titre du CPF (dès lors qu'un arrêté ministériel fixe un plafond de prise en charge). L'employeur a également la possibilité de prendre charge l'intégralité du financement de la formation (par exemple, lorsqu'il y a un intérêt identifié pour le secteur public).

3. Le bilan de l'utilisation du compte personnel de formation

Les employeurs publics sont tenus d'effectuer chaque année un bilan de l'utilisation du CPF par leurs agents. Ce bilan est présenté :

- au Conseil commun de la fonction publique dans le cadre du rapport annuel sur l'état de la fonction publique pour lequel il reçoit communication et débat ;
- aux comités techniques dans le cadre du bilan social annuel de l'administration, de l'établissement ou du service auprès duquel ils ont été créés, dont ils reçoivent communication et débattent (article 34 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État).

Les données à intégrer dans ce bilan feront l'objet d'un prochain groupe de travail avec les ministères en tenant compte des fonctionnalités susceptibles d'être mobilisées pour effectuer ces bilans.

III. Les modalités de gestion de l'espace numérique

www.moncompteformation.gouv.fr

Le CPF s'inscrit dans une démarche de mobilisation du numérique pour faciliter l'accès, la lisibilité et l'appropriation des droits à la formation par les agents publics.

Il incombe à chaque agent public d'ouvrir son CPF en ligne sur le site www.moncompteformation.gouv.fr. Ce portail, géré par la Caisse des Dépôts, est un service en ligne gratuit à destination des agents, qui propose un suivi de l'acquisition et de l'utilisation des droits du CPF. Si la gestion des compteurs est externalisée, la gestion des demandes d'utilisation des droits acquis au titre du CPF relève des outils propres à chaque employeur.

Rappel du dispositif antérieur au 1er janvier 2020 :

La mise en place de ce nouveau système d'information supposait de distinguer trois processus qui ont été conduits au cours du 1er semestre 2018 afin que le portail soit opérationnel en juin 2018. D'une part, l'initialisation des comptes des agents par la reprise des droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2016 et transformés à compter du 1er janvier 2017 en droits du CPF. D'autre part, l'alimentation automatique des comptes chaque année et enfin, la décrémentation des droits consommés par les agents.

1. La reprise des heures acquises au titre du droit individuel à la formation

Les heures acquises par les agents publics au titre du DIF au 31 décembre 2016 ont été transférées dans les nouveaux comptes personnels de formation, ces droits devant être considérés à compter du 1er janvier 2017 comme des droits relevant du CPF.

1.1 Pour les agents titulaires

Interne

L'alimentation des droits individuels à la formation sur les comptes personnels de formation est intervenue grâce aux données d'ancienneté de service recueillies dans les fichiers du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP). Cette opération a été assurée directement par la Caisse des Dépôts qui assure la gestion du système d'information du CPF.

Elle a pris effet pour les agents titulaires des trois versants de la fonction publique au cours des mois de février et mars 2018. Pour les ouvriers de l'État, le procédé a été identique puisque la CDC a puisé dans les données du FSPOEIE qui est le régime de retraite obligatoire de base des ouvriers des établissements industriels de l'État.

1.2 Pour les agents contractuels

Les droits DIF des agents contractuels ne pouvaient faire l'objet d'un même traitement, à partir des données issues de l'Ircantec. Les employeurs publics ont donc été invités en 2018 à alimenter les CPF des agents contractuels dont ils avaient la responsabilité en saisissant, soit directement sur le site, soit par échange de fichier avec la CDC, les droits acquis précédemment au titre du DIF.

2. L'alimentation annuelle du compte

Aucune intervention de l'employeur n'est nécessaire dans le processus d'alimentation, automatique et annuel, des droits acquis au titre du CPF des agents qu'il emploie. Le processus d'alimentation des comptes d'heures est, à ce titre, identique à celui déjà utilisé pour les salariés de droit privé.

Dans un objectif de simplification des démarches pour les employeurs, les comptes d'heures des agents publics sont alimentés directement sur la base des données déclarées par leurs employeurs, via les déclarations annuelles de données sociales (DADS) transmises à la CDC par le Centre national de transfert des données sociales (CNTDS) au sein de la CNAV, qui couvrent l'ensemble des salariés en France, ainsi que l'ensemble des agents publics titulaires et contractuels. Entre le 1er janvier 2020 et le 1er janvier 2022, les DADS seront remplacées, en trois vagues successives intervenant nécessairement le 1er janvier, par les déclarations sociales nominatives (DSN).

Si les DSN sont mensuelles, l'alimentation des comptes reste annuelle, cette modalité de gestion étant définie par la loi pour l'ensemble des bénéficiaires. Cette alimentation intervient, comme pour les salariés de droit privé et les demandeurs d'emplois, à la fin du 1er trimestre de chaque année (alimentation en année n+1).

3. La décrémentation des droits

3.1 Les modalités de décrémentation des droits

La décrémentation des heures CPF dans les comptes d'heures des agents publics après la réalisation de leur formation peut intervenir selon trois modalités au choix pour l'employeur, que sont la saisie directe, l'échange de fichier et l'échange d'informations au moyen d'un accrochage par web service.

Quelle que soit la modalité de transmission des données, la fonctionnalité de décrémentation consiste à créer, pour le titulaire, une ligne simplifiée de décrémentation comprenant certaines informations, à ce stade exclusivement la durée de la formation suivie en vue de procéder à une décrémentation des droits.

➲ *La saisie directe*

La décrémentation peut en premier lieu s'effectuer par une saisie directe sur le compte CPF de l'agent qui a utilisé ses droits pour obtenir le financement d'une action de formation, opération qui nécessite au préalable une habilitation autorisant le gestionnaire à intervenir sur les différents comptes des agents.

Ces habilitations des employeurs ont été créées à partir des habilitations préexistantes des administrateurs principaux sur le portail « E-services », via une duplication sur le portail CPF des droits précédemment ouverts pour la gestion des régimes de retraite. Pour mémoire, ces habilitations sont aujourd'hui utilisées dans le cadre de la gestion de différents régimes de retraite.

Un flux de données a ainsi été traité, ce qui a permis de créer, dans l'annuaire des utilisateurs du portail CPF, les employeurs de la fonction publique ainsi que leurs administrateurs principaux. Ces administrateurs principaux ont reçu leurs identifiants par messagerie. Ils peuvent se connecter sur le portail et via le menu « gestion des habilitations » habiliter des administrateurs délégués et/ou des gestionnaires.

Lors de la création d'un compte pour un gestionnaire, l'administrateur principal doit lui attribuer un rôle et un profil qui correspond au niveau de droit. Trois rôles sont disponibles pour les membres d'un organisme :

- Référent de la formation professionnelle : il est unique par organisme. Il habilite et gère les comptes des gestionnaires et des référents délégués de l'organisme.

  Ce rôle correspond à celui qui sera attribué aux utilisateurs habilités lors de l'opération de transfert en masse des habilitations. Si le référent désigné n'est plus en activité, il convient de prendre contact avec la Caisse des Dépôts pour obtenir la désignation d'un nouveau référent. Pour ce faire, les employeurs peuvent contacter la plateforme téléphonique qui orientera le demandeur vers le service de gestion qui traitera la requête. Ligne dédiée aux employeurs : 0970 823 556

- Référent délégué : il habilite et gère les comptes gestionnaires. Il n'y a pas de limitation du nombre de référents délégués.

- Gestionnaire : il peut consulter et décrémenter le compte d'heure de ses agents. Il ne peut pas créer d'autres utilisateurs.

N.B : *Le processus de décrémentation n'est prévu que pour réduire le montant des droits et non pour les augmenter.*

Toute demande d'augmentation du niveau des droits nécessite une intervention spécifique de la Caisse des Dépôts. Un employeur qui souhaiterait effectuer un tel abondement devra saisir un correspondant de la CDC, intervention qui doit rester exceptionnelle.

Le gestionnaire habilité qui doit décrémenter un compte CPF doit, en premier lieu, effectuer une recherche au moyen du NIR (n° de sécurité sociale) et du NOM de l'agent. Dans le menu « Mes heures CPF », il lui suffit alors de cliquer sur le bouton « Décrémenter ».

Pour procéder à la décrémentation, le gestionnaire n'aura à renseigner que le champ correspondant au nombre d'heures consommées, la valeur décrémentée ne peut être supérieure au solde d'heures de l'agent. Par souci de ne pas alourdir la charge des gestionnaires, il ne leur est demandé de saisir ni le libellé de la formation, ni sa date.

Cette procédure est ouverte depuis le 15 novembre 2018.

Pour plus d'information :

- Espace gestionnaire CPF
- https://gestespaceprive.moncompteformation.gouv.fr/sl5-portailgest-web/login
- Page d'information dédiée aux employeurs publics

***N.B :** Les habilitations qui ne sont pas utilisées dans le cadre de la gestion du compte seront prochainement supprimées.*

Les habilitations des employeurs au portail CPF ayant été créées à partir des habilitations préexistantes sur le portail E-services, des gestionnaires en charge des différents régimes de retraite (RAFP, Ircantec...) sont de ce fait autorisés à effectuer des saisies sur le compte CPF.

Or, pour une grande majorité d'employeurs, et notamment les employeurs les plus importants en effectifs, les gestionnaires qui gèrent les régimes de retraite ne sont pas les mêmes que ceux qui auront la charge de la gestion des droits à formation. Pour des raisons de sécurité, il n'est pas envisageable de laisser en vigueur une liste d'habilitations pérennes qui comprendrait dans des proportions importantes des personnes qui n'auraient pas l'usage de ce service.

***N.B :** La date exacte pour assurer cette opération de suppression des habilitations non utilisées sera décidée ultérieurement, en fonction de la manière dont les employeurs auront pu définir le niveau d'habilitation souhaité.*

Cette opération pourrait néanmoins intervenir dans le courant de l'année 2020, ce qui doit inviter les employeurs publics à définir sans attendre les modalités de gestion du CPF et les habilitations qui en découlent.

➲ *L'échange de fichier*

Des décrémentations sont également envisageables par la voie d'un échange de fichier. Ce procédé n'est autorisé que de façon temporaire, le temps que les employeurs les plus importants puissent mettre en place un accrochage via web service (Cf. infra) qui permettra de relier leur SIRH ou leur SI formation au SI CPF.

Il est réservé aux employeurs publics les plus importants des trois versants de la fonction publique (ministères, APHP, collectivités locales les plus importantes) qui devront réaliser un volume de décrémentations significatif. L'ANFH pourra effectuer cette opération pour le compte de ses adhérents.

Un fichier pourra être déposé pendant la période de décrémentation une fois par an sur la plateforme « E-services » (pour l'année 2020 entre le 1er et le 30 avril) permettant de décrémenter les heures consommées par les agents.

➲ *L'échange d'informations au moyen d'un accrochage par web service*

Ce système permet l'échange de données électroniques en temps réel entre deux systèmes d'information. La solution proposée consiste à relier le web service Partenaires SI CPF de la CDC aux SIRH des employeurs publics.

Les données relatives au compte d'heures des agents publics seront actualisées en temps réel en fonction des incrémentations et décrémentations réalisées dans les SIRH des employeurs. Ce système de web service dispose déjà d'un niveau de sécurité optimal (standard Interops).

Cette solution nécessite toutefois de prévoir, du côté employeurs publics, des développements de leur SIRH qui respectent les spécifications fonctionnelles du web service Partenaires CPF. Les employeurs devront s'assurer que leur SIRH dispose de toutes les données nécessaires à l'identification des agents publics dans le SI CPF, notamment le NIR. Des travaux spécifiques seront prochainement entrepris dans le cadre du projet SIRH interministériel RenoiRH porté par le CISIRH qui devra, à terme, intégrer l'ensemble du processus CPF et une interconnexion transparente pour les employeurs avec la plateforme de la CDC.

L'impact de ce choix sur les SI n'est pas neutre. Il présente également un coût forfaitaire, facturé par la CDC de 20.000 €, afin de réaliser l'accrochage entre le SI CPF de la CDC et le SIRH de l'employeur public. Ce processus peut notamment être approprié pour les employeurs publics qui recrutent un nombre important d'agents publics (titulaires ou contractuels).

3.2 La décrémentation et l'utilisation anticipée de droits CPF

Lorsqu'un agent utilise des droits CPF par anticipation, l'employeur a la responsabilité de décrémenter les droits consommés par anticipation après l'alimentation automatique des droits CPF réalisée par la CDC.

Exemple :

Un agent qui dispose de 100 heures sur son CPF à la date du 1er janvier 2020, qui effectue sa demande au cours de l'année 2020, pourra solliciter l'utilisation par anticipation de 25 heures au titre de 2018 et 25 heures au titre de 2019 (soit un total de 150heures).

L'employeur devra, après l'alimentation par la Caisse des Dépôts des droits CPF à la fin du 1er trimestre 2020, décrémenter les droits acquis par saisie directe sur le portail ou par web service à hauteur de 25 heures, puis faire de même à hauteur des 25 heures restantes à la fin

du 1er trimestre en 2021. Cette opération pourra être effectuée en renseignant par exemple une information générale du type « Utilisation par anticipation ».

3.3 La décrémentation et l'abondement de droits au titre de la prévention de l'inaptitude

Lorsqu'un agent bénéficie d'un tel abondement, celui-ci n'est pas inscrit sur le portail CPA. Cette disposition relève d'une mesure de gestion interne à l'employeur et n'a pas d'impact sur les droits que l'agent sera à l'avenir en mesure d'acquérir.

Annexes

1. Modèle de formulaire d'une demande d'utilisation du CPF
2. Modèle de convention d'utilisation par anticipation de droits
3. Modèle de demande d'abondement de droits pour prévention de l'inaptitude
4. Infographie sur la portabilité des droits
5. Modèle d'arrêté de prise en charge du financement de la formation
6. Modèle de refus à une demande d'utilisation du CPF

MINISTÈRE
DE L'ACTION
ET DES COMPTES
PUBLICS

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique

Ce formulaire type peut être adapté par chaque employeur en fonction de ses propres spécificités. Ce formalisme a notamment un intérêt pour les demandes des agents visant une action de formation qui n'est pas inscrite au catalogue de formations de l'employeur.

FORMULAIRE DE DEMANDE D'UTILISATION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

- Nom : ……
- Prénom : ……
- Direction : ……
- Statut ou grade : ……
- Date d'entrée dans la fonction publique : ……

Votre projet d'évolution professionnelle

Vos fonctions actuelles :

……
……
…
……

Type de fonctions, d'activités, de responsabilités ou promotion visées :

……
……
……

Vos motivations :

……
……
……
……
……
……

Quelles compétences souhaitez-vous acquérir ?

……
……
……
……
……
……

Souhaitez-vous exercer cette nouvelle fonction : ☐ **A titre principal** ☐ **A titre accessoire**

Avez-vous bénéficié d'un conseil en évolution professionnelle ? ☐ **Oui** ☐ **Non**

Si non souhaitez-vous en bénéficier ? ☐ **Oui** ☐ **Non**

Mobilisation du CPF au titre de l'année 2020

Nombre d'heures totales mobilisées au titre du CPF pour l'année 2020
- Sur le temps de travail……
- Hors temps de travail……

Dont nombre d'heures au titre de l'anticipation (*cf. convention)* : …….

<u>Détail des actions demandées</u>

Actions 1 : Intitulé de la formation (joindre le programme*) :…….
……

- Type de formation (y compris bilan de compétences, préparation aux concours/examens professionnels, VAE, etc.)……
- Modalités : ☐ en présentiel ☐ à distance/e-formation
- Le suivi de cette action nécessite-t-il des prérequis ? ☐ Oui ☐ Non
- Nom de l'organisme de formation : …… ……
- Lieu de la formation : ……
- Coûts pédagogiques (HT)……. Frais annexes (HT) : …….

(Joindre au moins deux devis pour les coûts pédagogiques*)

- Durée totale en heures : ……
- Dates : du …../…./….. au …../…./….

Nombre d'heures mobilisées au titre du CPF : - Sur le temps de travail……
- Hors temps de travail……

Action 2 (si nécessaire) : Intitulé de la formation (joindre le programme*) : …….
……

- Type de formation (y compris bilan de compétences, préparation aux concours/examens professionnels, VAE, etc.)……
- Modalités : ☐ en présentiel ☐ à distance/e-formation
- Le suivi de cette action nécessite-t-il des prérequis ? ☐ Oui ☐ Non
- Nom de l'organisme de formation : …… ……
- Lieu de la formation : ……
- Coûts pédagogiques (HT)……. Frais annexes (HT) : …….

(Joindre au moins deux devis pour les coûts pédagogiques*)

- Durée totale en heures : ……
- Dates : du …../…./….. au …../…./….

Nombre d'heures mobilisées au titre du CPF : - Sur le temps de travail……
- Hors temps de travail……

Action 3 (si nécessaire) : Intitulé de la formation (joindre le programme*) : ……
……

- Type de formation (y compris bilan de compétences, préparation aux concours/examens professionnels, VAE, etc.)……
- Modalités : ☐ en présentiel ☐ à distance/e-formation
- Le suivi de cette action nécessite-t-il des prérequis ? ☐ Oui ☐ Non
- Nom de l'organisme de formation : …… ……
- Lieu de la formation : ……
- Coûts pédagogiques (HT)…… Frais annexes (HT) : …….

(Joindre au moins deux devis pour les coûts pédagogiques*)

- Durée totale en heures : ……
- Dates : du …../…./….. au …../…./….

Nombre d'heures mobilisées au titre du CPF : - Sur le temps de travail……
- Hors temps de travail……

Je m'engage, en cas d'absence de suivi de tout ou partie de la formation sans motif valable, à rembourser l'ensemble des frais pris en charge par l'administration.

Fait le …./…./…….. à ……. Signature de l'agent :

(*) *Uniquement si la formation est hors catalogue*

Partie réservée à l'administration

<u>Le responsable hiérarchique</u> : Avis : ☐ **Favorable**

Date de réception de la demande : ☐ **Défavorable**

……./……/……

<u>Motivations (obligatoire si refus)</u> : *(à préciser le cas échéant dans une note distincte)*

……
……

……
……
……
……
……
……

Fait le…../…./…… à ……

Nom, Prénom du signataire : ……. Signature :

<u>Décision finale de la direction (BRH/ Conseiller formation)</u> :

Date de réception de la demande : ……

☐ **la demande de CPF est refusée.**

<u>Motivation du refus :</u>

……
……
…….
……
……
……

☐ **La demande de CPF est acceptée partiellement ou doit être modifiée (attention dans ce cas l'agent devra effectuer une nouvelle demande)** :

<u>Motivation du refus partiel :</u>

……
……
……
……
……
……

☐ **La demande de CPF est accordée** :

Durée totale en heures : …….

Montant de la prise en charge total (HT) :

- dont ……€ (HT) pour les coûts pédagogiques
- dont ……€ (HT) pour les frais annexes

Fait le ……/…….…….. à ……

Nom, prénom et fonction du signataire : …… Signature :

MINISTÈRE
DE L'ACTION
ET DES COMPTES
PUBLICS

Liberté
Égalité
Fraternité

**Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique**

CONVENTION D'UTILISATION ANTICIPEE DES DROITS DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

L'article 4 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 prévoit la possibilité de consommer par anticipation des droits non encore acquis au titre du compte personnel de formation, lorsque la durée de la formation est supérieure aux droits acquis par l'agent.

Cette possibilité est ouverte dans le respect de deux conditions :

1) L'utilisation par anticipation s'effectue dans la limite des droits que l'agent est susceptible d'acquérir au cours des deux prochaines années. Pour les agents publics recrutés par contrat à durée déterminée, elle ne peut dépasser les droits restant à acquérir au regard de la durée du contrat en cours ;

2) La durée totale utilisée grâce à cette disposition ne peut dépasser le plafond de 150 heures, 400 heures le cas échéant selon le niveau de diplôme de l'agent.

<u>Entre les soussignés</u> :

- L'agent : …….
Et
- Le représentant de l'administration : …….

Cette convention est conclue en application de l'article 4 du décret n°2017-928 précité.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1er : utilisation par anticipation du CPF

M. / Mme …… a acquis à ce jour …….. heures sur son compte personnel de formation.

Le nombre d'heures auquel il/elle peut prétendre par anticipation est de ……..

M. / Mme …… demande à utiliser …….. heures du CPF par anticipation.

Article 2 : action de formation concernée

Les heures du CPF définies ci-dessus sont utilisées pour l'action de formation suivante :

- Intitulé de l'action de formation :
- Date de début de la formation :
- Date de fin de la formation :
- Durée en heures de la formation (1 jour = 6 heures) :
- Organisme de formation :

Cette action de déroulera :

- ○ Intégralement pendant le temps de travail de l'agent
- ○ A raison de ……. heures en dehors du temps de travail

Article 3 : engagements de l'administration

L'administration s'engage à prendre en charge le coût pédagogique de la formation à la hauteur des droits utilisés, et la rémunération de l'agent.

Article 4 : engagements de l'agent

M. / Mme …… s'engage par la présente à suivre l'action mentionnée à l'article 2 avec assiduité et au terme de celle-ci à remettre à son administration une attestation de présence effective délivrée par le prestataire de la formation.

Article 5 : non-respect des engagements de l'agent

En cas d'absence de justification de présence ou d'absence sans motif valable, il sera mis fin à l'utilisation du compte personnel de formation par anticipation.

Fait à …… , Le …….

L'agent :

NOM : ……
Prénom : …….
Signature

Le responsable de la structure :

NOM : ……
Prénom : ……
Signature

MINISTÈRE
DE L'ACTION
ET DES COMPTES
PUBLICS

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale de l'administration et de la fonction publique

DEMANDE D'ABONDEMENT DE DROITS À FORMATION AU TITRE DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION POUR PRÉVENIR L'INAPTITUDE

L'article 22 quater de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit en son IV que lorsque le projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions, l'agent public peut bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires, dans la limite de cent cinquante heures, en complément des droits déjà acquis, sans préjudice du plafond de 150 heures (400 heures le cas échéant).

L'article 5 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 prévoit que l'agent présente un avis du médecin de prévention ou du travail attestant que son état de santé l'expose, compte tenu de ses conditions de travail, à un risque d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions.

Je soussigné, M./Me ……, occupant les fonctions de …….. au sein du/de ……, sollicite un abondement de …….. heures au titre du compte personnel de formation afin de suivre une action ou plusieurs actions de formation dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

Je joins à la présente demande un avis médical attestant que mon état de santé m'expose, compte tenu de mes conditions de travail, à un risque d'inaptitude aux fonctions que j'occupe.

Fait à ……

Le …….

L'agent :

NOM : ……
Prénom : ……..
Signature

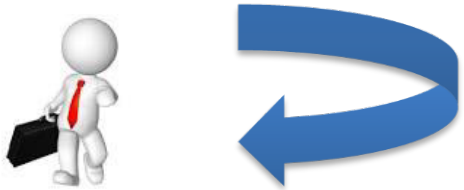
Le responsable de la structure :

NOM : …….
Prénom : ……
Signature

Portabilité du compte personnel de formation (CPF)

Un agent public devient salarié
Les droits acquis par une personne en tant qu'agent public sont conservés si elle rejoint le secteur privé et perd, provisoirement ou définitivement, la qualité d'agent public.
A compter du 1er janvier 2020, pour pouvoir faire valoir ses droits acquis en tant qu'agent public auprès de son nouvel employeur et les utiliser dans les conditions définies pour le secteur privé, elle devra effectuer une conversion en euros de ses droits acquis en heures.

Un salarié devient agent public
Les droits acquis sur le compte personnel de formation par une personne au titre d'une activité du secteur privé sont conservés lorsqu'elle acquiert la qualité d'agent public.
A compter du 1er janvier 2020, pour pouvoir les utiliser selon les conditions définies pour le secteur public, elle devra effectuer une conversion en heures de ses droits acquis en euros.



Un agent public qui a acquis des droits au titre du compte personnel de formation les conserve en cas de changement d'employeur public et peut les utiliser auprès de tout nouvel employeur public.

Le compte personnel de formation est garant de droits qui sont attachés à la personne. Ces droits sont par conséquent susceptibles d'être invoqués tout au long du parcours professionnel de l'agent, indépendamment de sa situation et de son statut.

La conversion est laissée à l'initiative des personnes concernées, en fonction de leurs besoins et sans intervention de l'employeur. Elle peut s'effectuer via le portail www.moncompteformation.gouv.fr

MINISTÈRE
DE L'ACTION
ET DES COMPTES
PUBLICS

Liberté
Égalité
Fraternité

**Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique**

Arrêté du ….. portant fixation des plafonds de prise en charge du compte personnel de formation

NOR :

Le (la) ministre ……..,

Vu 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, notamment son article 9 ;

Vu l'avis du comité technique ministériel en date du ……..,

Arrête :

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article 9 du décret du 6 mai 2017 susvisé, sont arrêtés, en vue de la prise en charge des frais qui se rattachent aux formations suivies au titre du compte personnel de formation, les plafonds suivants :

- plafond horaire* : X euros ;

- et/ou plafond par action de formation* : X euros.

**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). Ces plafonds peuvent faire l'objet d'une différenciation en fonction des décisions retenues par chaque employeur.*

Article 2

Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel de la République française*.

Fait le ……
Le (la) ministre …….

MINISTÈRE
DE L'ACTION
ET DES COMPTES
PUBLICS

Liberté
Égalité
Fraternité

**Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique**

<u>Objet</u> : votre demande d'utilisation de vos droits acquis au titre du compte personnel de formation

Madame, Monsieur,

Comme suite à votre demande d'utilisation de vos droits acquis au titre du compte personnel de formation,

Objet de la demande de formation : …… …… …… ……

je suis au regret de ne pouvoir lui donner suite.

Au regard des demandes présentées au sein de votre ministère,

compte tenu des priorités définies par le décret n°2017-928* [et/ou par votre employeur*],

[ainsi que des crédits disponibles*],

votre demande ne peut être satisfaite à ce jour.

Vous pouvez solliciter le bénéfice d'un accompagnement personnalisé afin de vous aider dans l'élaboration et la mise en œuvre de votre projet professionnel. Nous vous invitons à vous rapprocher de votre service en charge des ressources humaines et / ou de la formation professionnelle afin d'obtenir de plus amples informations.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, mes plus cordiales salutations.

Nom et prénom : ……
Signature

**L'employeur doit motiver le refus en invoquant un ou plusieurs motifs au regard de la demande de l'agent*

Outils
de la GRH

ÉDITION
2020

Le compte personnel de formation

Guide d'utilisation du CPF des agents publics de l'Etat