

Organiser le nouveau droit à la formation des agents

Depuis le 1^{er} janvier, chaque agent a un compte personnel de formation. Pour quoi faire ? Quelles obligations nouvelles pour les employeurs ? Explications et conseils.

Le compte personnel d'activité (CPA) est la transposition, dans le secteur public, de ce qui existe déjà dans le secteur privé. Il comprend le compte personnel de la formation (CPF) et celui de l'engagement citoyen (CEC). Il n'y a pas de compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), comme dans le privé. Le CPF remplace le droit individuel à la formation (DIF) qui avait été créé en 2007. Le DIF était plafonné à 120 heures, le CPF peut monter jusqu'à 150 heures, voire au-delà.

Premiers crédits en 2018. Les premières heures au titre du CPF seront créditées début 2018. Il s'agira des heures acquises en 2017. Cela ne veut pas dire que les comptes sont vides car les heures acquises au titre du DIF ont été transférées sur le CPF au 1^{er} janvier 2017. Avant le 31 décembre 2017, l'employeur doit informer ses agents sur le nombre d'heures à leur crédit.

Calcul annuel. Chaque 31 décembre, le CPF est crédité des heures acquises au cours de l'année qui vient de s'écouler : de 24 heures par an pendant cinq ans, puis 12 heures par an jusqu'à un plafond de 150 heures ; au prorata du temps travaillé pour les agents à temps



© Dmitry Vereshchagin/Fotolia

non complet. Le temps partiel est compté comme du temps plein et certains congés (parental, crédit de temps syndical) ne sont pas décomptés. Les agents de catégorie C, non diplômés, seront crédités de deux fois plus d'heures par an, dans la limite de 400 heures. Crédit supplémentaire aussi, de 150 heures maximum, pour les agents menacés d'inaptitude pour l'exercice de leur fonction (sur avis médical).

Droits acquis. Ces droits sont attachés à la personne. Ils évoluent donc avec elle. Si l'agent change d'employeur, passe dans le privé ou revient dans le public, cela ne change rien. Les droits acquis l'accompagnent tout au long de son parcours professionnel. Il n'y a pas de condition d'ancienneté pour les faire valoir.

Pour quel projet ? Le CPF peut servir à toute formation visant un diplôme, un titre, un certificat de qualification professionnelle ou le développement de compétences nécessaires à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle de l'agent, que cela concerne le public ou le privé. Le CPF s'articule avec les autres dispositifs de formation professionnelle (bilan de compétence, congés de formation professionnelle, validation des acquis de l'expérience, préparation aux concours et exa-

mens). À l'inverse du DIF, les formations demandées ne sont pas limitées à celles qui sont inscrites dans le plan de formation de la collectivité.

Organiser la procédure. Pour éviter d'être débordé par les demandes, d'être en difficulté pour les financer mais aussi donner une grille d'utilisation claire aux agents, l'employeur a tout intérêt à prendre une délibération pour fixer un certain nombre de règles. À tout le moins, pour fixer les frais pris en charge. Les frais pédagogiques sont obligatoirement à la charge de l'employeur, ceux liés au déplacement sont facultatifs. À noter : l'employeur public devra prendre en charge la formation des agents privés d'emploi couverts par l'assurance chômage de la collectivité.

Utilisation du CPF. Ce sont les agents qui décident d'utiliser leur CPF. Ils doivent néanmoins avoir l'accord de leur employeur. Même si la formation se déroule hors de leur temps de travail. L'employeur doit donc recevoir une demande écrite de l'agent. S'il la refuse, il doit motiver son refus (désorganisation du service, financement, etc.). Cela justifie d'autant plus qu'il ait défini une procédure d'utilisation du CPF dans sa collectivité. Il peut par exemple choisir de fixer des échéances pour le dépôt de ces demandes, de façon à décider celles qui seront prioritaires. Le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 précise un ordre de priorité pour l'examen des demandes : priorité à celles qui permettent de prévenir une situation d'inaptitude, puis à celles qui aboutissent à une valorisation des acquis, et, enfin, à celles qui préparent aux concours et examens.

L'employeur doit mettre à disposition des agents qui le demandent un conseil en formation. Ce peut être un agent du service des ressources humaines ou du centre de gestion, ou autre.

Emmanuelle STROESSER

En savoir +

Une adresse électronique a été mise en place pour répondre aux questions des services en charge de la mise en œuvre du CPA (cpa.dga@finances.gouv.fr). Un portail sera lancé, en 2018, pour les agents. Le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre

du CPA dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie, pris en application de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017, et la circulaire sont mis en ligne sur le site de l'AMF (www.amf.asso.fr référence : BW24624).