



Centre de gestion de la FPT de l'Ain

Note d'information

Avril 2024

Le Compte Personnel d'Activité et le Compte Personnel de Formation

Références :

L'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 ouvre le bénéfice du Compte Personnel d'Activité (CPA) aux agents publics,

Le décret n°2017-928 en date 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 précise les modalités d'application,

La circulaire du 10 mai 2017 complète ce dispositif.

Autres ressources :

Mise en œuvre du CPF dans la FPT- FAQ de la DGCL

Guide d'utilisation du CPF des agents publics par la DGAFP

Le CPA dans la fonction publique comprend deux volets : le **Compte Personnel de Formation** (CPF) et le **Compte d'Engagement Citoyen** (CEC),

L'[article L.115-4 du Code général de la fonction publique](#) (CGFP) rappelle que la formation tout au long de la vie est un droit reconnu à tout agent public.

L'[article L.422-8 du CGFP](#) précise que le compte personnel de formation (CPF) permet à un agent public d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences dans le cadre d'un **projet d'évolution professionnelle**.

En application de l'[article L.422-9 du même code](#), l'utilisation du CPF ressort ainsi de la seule initiative de l'agent public, en vue de suivre des actions de formation qui ont lieu, en priorité, pendant son temps de travail. Elle doit porter, conformément à l'[article 2 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](#), « sur toute action de formation, hors celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées, ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle. ».

Ces dispositions relatives au CPF s'appliquent aux agents des trois fonctions publiques. Ainsi, un agent public ne peut théoriquement pas utiliser son CPF pour suivre ou compléter une formation, en lien avec ses fonctions, proposée par son employeur.

S'agissant d'une formation relative à l'adaptation aux fonctions exercées, non éligible au CPF, l'employeur est tenu de maintenir la rémunération de l'agent qui effectue sa formation pendant son temps de service, sans lui demander de poser des congés annuels rémunérés.

Pour la fonction publique territoriale, cela est rappelé à l'[article 3 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale](#).

L'article 2 du même décret prévoit que lorsqu'un agent a été admis à participer à une formation de perfectionnement, dispensée en cours de carrière à la demande de l'autorité territoriale, le temps de formation vaut temps de service dans l'administration. (Question écrite de Jean Louis Masson, n°07173, JO du Sénat du 28 septembre 2023)

I / Un compteur personnel :

L'agent s'inscrit avec son numéro de sécurité sociale sur moncompteformation.gouv.fr/

Les droits au CPF sont alimentés automatiquement à partir des déclarations sociales de l'employeur (DSN) par la Caisse des Dépôts et Consignations.

Un agent à temps complet ayant exercé ses fonctions de manière continue du 1^{er} janvier au 31 décembre acquiert 25 heures par an de droits à la formation dans la limite d'un plafond total de **150 heures** (1^{er} plafond).

Le **temps partiel** est assimilé à du temps plein dans l'acquisition des droits à formation. En revanche, les heures sont proratisées pour les agents à **temps non complet**.

Les **congés rémunérés** ainsi que le **congé parental** permettent l'acquisition des mêmes droits.

Un 2^e plafond de **400 heures** peut être atteint à raison de 50 h/an pour les agents de catégorie C sans qualification de niveau V (CAP/BEP) pour des formations diplômantes ou qualifiantes (article 3 du décret n° 2017-928 du 6 mai 2017).

Un 3^e plafond de **550 heures** peut être atteint par un abondement de 150 h pour prévenir une inaptitude physique par le médecin du travail (article 5 du décret n° 2017-928 du 6 mai 2017). Le nombre d'heures abondé dans ce cadre est défini par l'employeur qui gère ce compteur spécifique de 150 heures et non la Caisse des Dépôts et Consignations. A noter, le Compte Personnel de Prévention de l'Incapacité (C3P) ne s'applique pas aux agents publics.

Aucune ancienneté de service auprès de l'employeur n'est requise pour constituer ou utiliser les droits attachés au CPF.

Il y a une portabilité privé-public du CPF : un même compteur pour la même personne tout au long de la vie professionnelle : des € dans le privé, des heures dans le public.

La conversion est de 15 € pour une heure et réciproquement. La conversion est à réaliser par le bénéficiaire sur son compteur : <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/comment-transformer-mes-heures-en-euros>

L'employeur décrémente les droits utilisés sur net-entreprises au service Mon compte formation / Espace des employeurs ou sur la plate-forme PEP'S proposée par la CDC.

<https://financeurs.moncompteformation.gouv.fr/employeurs-publics-les-droits-formation-de-vos-agents>

II / Les formations possibles :

Sont éligibles au CPF ; les actions de formation qui permettent l'acquisition d'un diplôme, titre, certification nécessaires à la mise en œuvre d'un **projet d'évolution professionnelle**, la préparation d'une **future mobilité, promotion ou reconversion professionnelle**.

Comme cela était le cas pour le DIF, les actions de préparation aux concours et examens professionnels sont prioritaires.

Il peut être accordé au titre du CPF jusqu'à 5 jours pour avoir du temps personnel pour préparer le concours ou l'examen professionnel même en dehors de toute préparation officielle aux épreuves.

Attention, ce crédit de temps est d'abord à prendre au Compte Epargne Temps (CET) et seulement à défaut au CPF (article 2 du décret du 06 mai 2017).

Sont également éligibles les actions d'accompagnement à la VAE (en complément du congé de 24 h pour VAE), les actions d'accompagnement au bilan de compétences (en complément du congé de 24 h pour bilan), l'épreuve théorique du code de la route.

Un agent en **congé de maladie** (CMO) 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** (CLM) ou de **longue durée** (CLD).

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.

III / Une équité de traitement :

La circulaire du 10 mai 2017 invite les employeurs à définir une procédure lisible et précise. Il est ainsi possible de prévoir des critères d'acceptation et des critères prioritaires. L'agent qui sollicite l'accord écrit de son employeur doit indiquer la nature, le calendrier et le financement de la formation souhaitée, en précisant le **projet d'évolution professionnelle** qui fonde sa demande. C'est d'abord le projet professionnel qui est considéré avant le type de formation. L'agent a l'initiative de l'utilisation de son CPF mais l'accord de la collectivité est obligatoire.

L'autorité territoriale apprécie la demande et notifie à l'agent sa décision dans les **deux mois**. Toute décision de refus opposée à une demande d'utilisation du CPF doit être motivée. L'agent peut soumettre son refus de formation au titre du CPF à l'instance paritaire compétente (CAP ou CCP) (article L422-11 du CGFP). Si une demande de mobilisation du compte personnel de formation présentée par le fonctionnaire a été refusée pendant 2 années consécutives, le rejet d'une 3^e demande portant sur une action de formation de même nature ne peut être prononcé par l'autorité compétente qu'après avis de l'instance paritaire compétente (Article L422-13 du CGFP).

La collectivité ne peut refuser les **demandes prioritaires** ; elle peut juste les repousser d'un an. Les demandes prioritaires concernent : les personnes peu ou pas qualifiées qui ont pour objectif de suivre une formation relevant du **socle de connaissances et de compétences professionnelles** utiles pour tout métier (prévu aux articles D6113-1 à D6113-5 du Code du Travail), les projets d'évolution professionnelle visant à anticiper une situation d'inaptitude physique ou encore les demandes s'inscrivant dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience professionnelle ou de la préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique.

IV / La prise en charge :

Les frais pédagogiques sont pris en charge par l'employeur, sous réserve d'une délibération pour autoriser et encadrer la dépense, qui pourra éventuellement prendre en charge également les frais de déplacement de l'agent (à prévoir au règlement de formation le cas échéant). La collectivité peut également déterminer un plafond maximal de participation (article 9 du décret du 06 mai 2017). Un modèle de délibération est à votre disposition sur notre site (Formation_CPF_[DELIBERATION]).

La formation doit prioritairement avoir lieu pendant le temps de travail : « *pendant le temps de service, le temps de formation vaut temps de service dans l'administration* » (article 2 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007).

Si la formation se réalise en dehors du temps de travail, l'agent ne perçoit pas de rémunération supplémentaire.

La circulaire du 10 mai 2017 précise que lorsque plusieurs actions de formation permettent de satisfaire la demande de l'agent, une priorité est accordée à la formation assurée par son employeur. Elle recommande également les mutualisations inter-fonctions publiques et un partenariat avec les organismes de formation.

En cas de constat d'absence de suivi de tout ou partie de la formation sans motif valable, l'agent doit rembourser les frais engagés par l'employeur (article 9 du décret n°2017-928).

Cas particuliers :

Le CPF est payé :

- Par l'organisme de **détachement** pour l'agent en détachement.
- Par l'administration d'origine pour l'agent **mis à disposition** (sauf disposition contraire dans la convention).
- Par l'employeur qui assure la charge de l'allocation d'assurance chômage pour l'agent **privé d'emploi**.

V / Le Compte d'Engagement Citoyen (CEC) :

Identique à celui du secteur privé, il recense des activités de bénévolat ou de volontariat dont certaines ouvrent droit à la formation : Sapeur-Pompier Volontaire ou réserve militaire, 200 h dont 100 h comme responsable dans la même association au cours d'une année n-1 donne un crédit de 20 h...

Les heures sont créditées au CEC de l'agent par les organismes gestionnaires.

Les heures acquises au titre du CEC sont utilisées après les heures du CPF ; pour ce complément 12 € = 1 heure.

L'agent peut mobiliser ses droits dans le cadre du parcours d'achat direct de formation proposé sur moncompteformation.gouv.fr.

<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/le-compte-engagement-citoyen-cec-0>

VI / L'utilisation des droits par anticipation :

Dans la limite des droits susceptibles d'être acquis au cours des deux années civiles qui suivent la demande pour les agents titulaires et contractuels en CDI.

Dans la limite des droits pouvant être acquis à la date de fin de contrat pour les personnels en CDD.

VII / Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) :

« *L'agent public 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* » (article L421-3 du CGFP). Ces heures sont gratuites et ne sont pas à retirer au compteur de l'agent. Ce conseil individualisé est préalable au départ en formation au titre du CPF. Il est dispensé par une personne spécialement formée à cet effet.