



ÉCOLE DE RÉFÉRENCE  
CONSEILLER DE CONFIANCE

# La mise en œuvre du Compte Personnel de Formation au sein des établissements de la Fonction Publique Hospitalière *ANFH Ile-de-France*

27 septembre 2018

*Brigitte de LARD-HUCHET, Directrice du centre de droit JuriSanté du CNEH*  
[brigitte.delard@cneh.fr](mailto:brigitte.delard@cneh.fr)

## Le CPF appliqué à la fonction publique hospitalière

### CPF : Contenu et enjeux

- Objectif général et principes du CPF
- Publics bénéficiaires
- Contenu du CPA : CPF et CEC
- Enjeux et impacts pour les différents acteurs

### CPF : Capitalisation et alimentation du compte

- Calcul des droits selon les bénéficiaires et les publics spécifiques
- Quid des droits éligibles au titre du DIF ?
- Modalités d'incrémentation et de décrémentation des comptes

### CPF et transition/évolution professionnelle

- Transférabilité des droits
- Le CEP : Un appui à la mise en œuvre du projet professionnel de l'agent
- Rôles et responsabilités de l'encadrement autour du Conseil en Evolution Professionnelle

## **CPF : Stratégie de mise en œuvre pour les établissements**

- Les priorités à définir pour l'établissement
- Les formations éligibles au CPF pour l'établissement
- Outils et modalités d'information des agents
- Les actions à conduire

## **CPF : Modalités de mobilisation et de financement du compte**

- Modalités d'utilisation du compte : Accord de l'employeur, gestion des demandes, gestion des refus, cas d'opposabilité, articulation avec les autres dispositifs...
- Financement du CPF dans la FPH : L'adaptation des fonds avec notamment l'évolution du FORMEP
- Les formations éligibles au Fonds de qualification CPF
- La pertinence d'un budget dédié au CPF

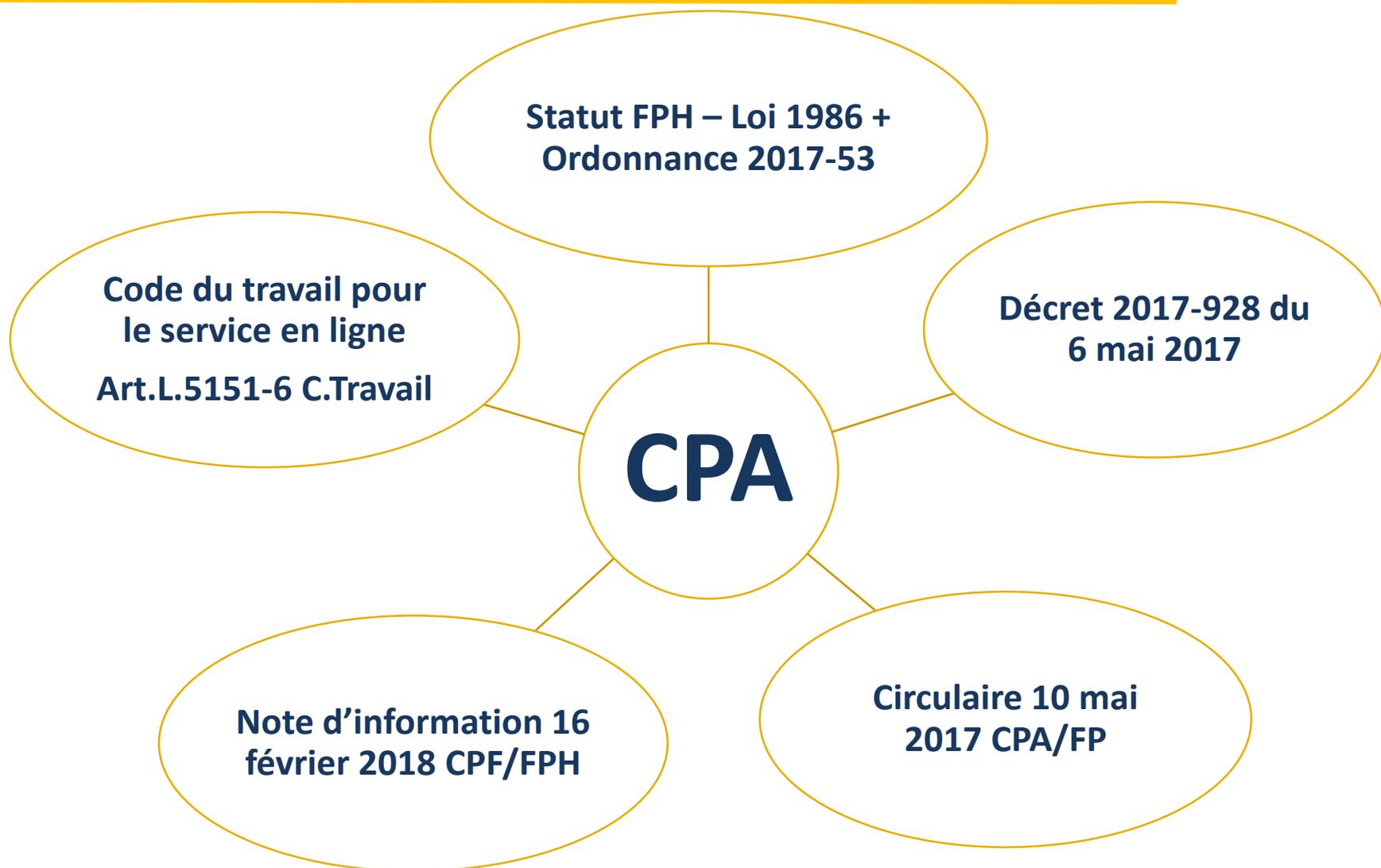
Et les outils?



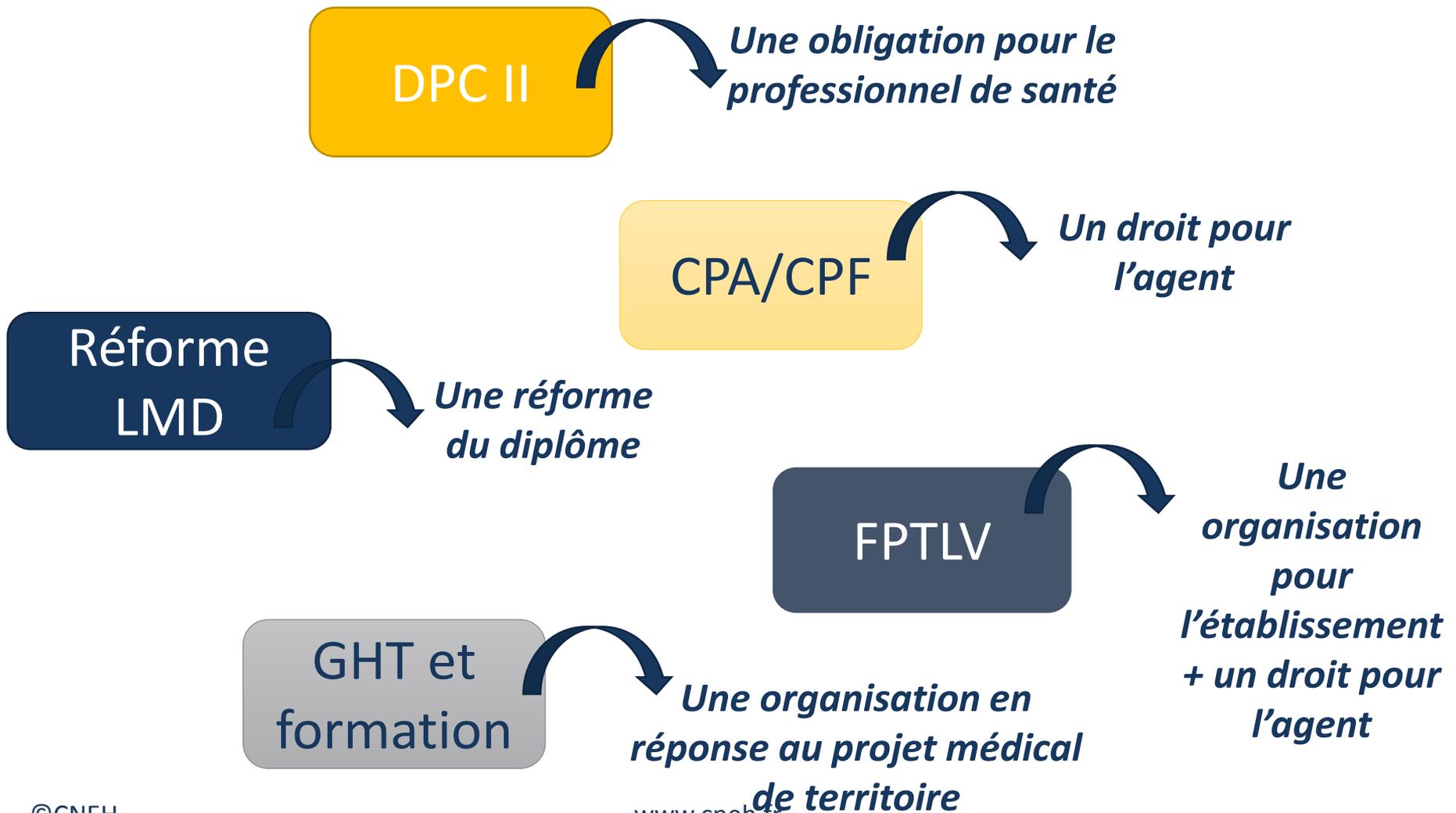
# 2

## Le CPF appliqué à la fonction publique hospitalière

# Un arsenal juridique complet ?



# Le CPA au milieu des autres réformes...

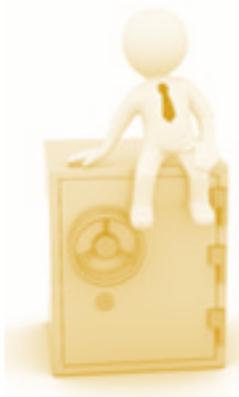


## Nouvel article 22 de la loi de 1983 (Titre I statut FP)

- *« Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu aux fonctionnaires.*
- *Il favorise leur développement professionnel et personnel, facilite leur parcours professionnel, leur mobilité et leur promotion ainsi que l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants. Il permet l'adaptation aux évolutions prévisibles des métiers. Il concourt à l'égalité d'accès aux différents grades et emplois, en particulier entre femmes et hommes, et à la progression des personnes les moins qualifiées.*
- *Les fonctionnaires peuvent être tenus de suivre des actions de formation professionnelle dans les conditions fixées par les statuts particuliers.*
- *(...) 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. »*

## Art.22 ter Loi 1983

- *Le CPA a pour objectifs, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de faciliter son évolution professionnelle.*
- *Tout fonctionnaire peut faire valoir auprès de toute personne publique ou privée qui l'emploie, les droits qu'il a précédemment acquis, selon les modalités du régime dont il relève au moment de sa demande.*
- *Les droits inscrits sur le CPA demeurent acquis par leur titulaire jusqu'à leur utilisation ou à la fermeture du compte.*
- *Chaque titulaire d'un CPA peut consulter les droits inscrits sur celui-ci en accédant au service en ligne gratuit mentionné à l'article L. 5151-6 du code du travail.*



**Un droit pour  
l'agent**

**Le CPA**

**Une organisation  
pour  
l'établissement**



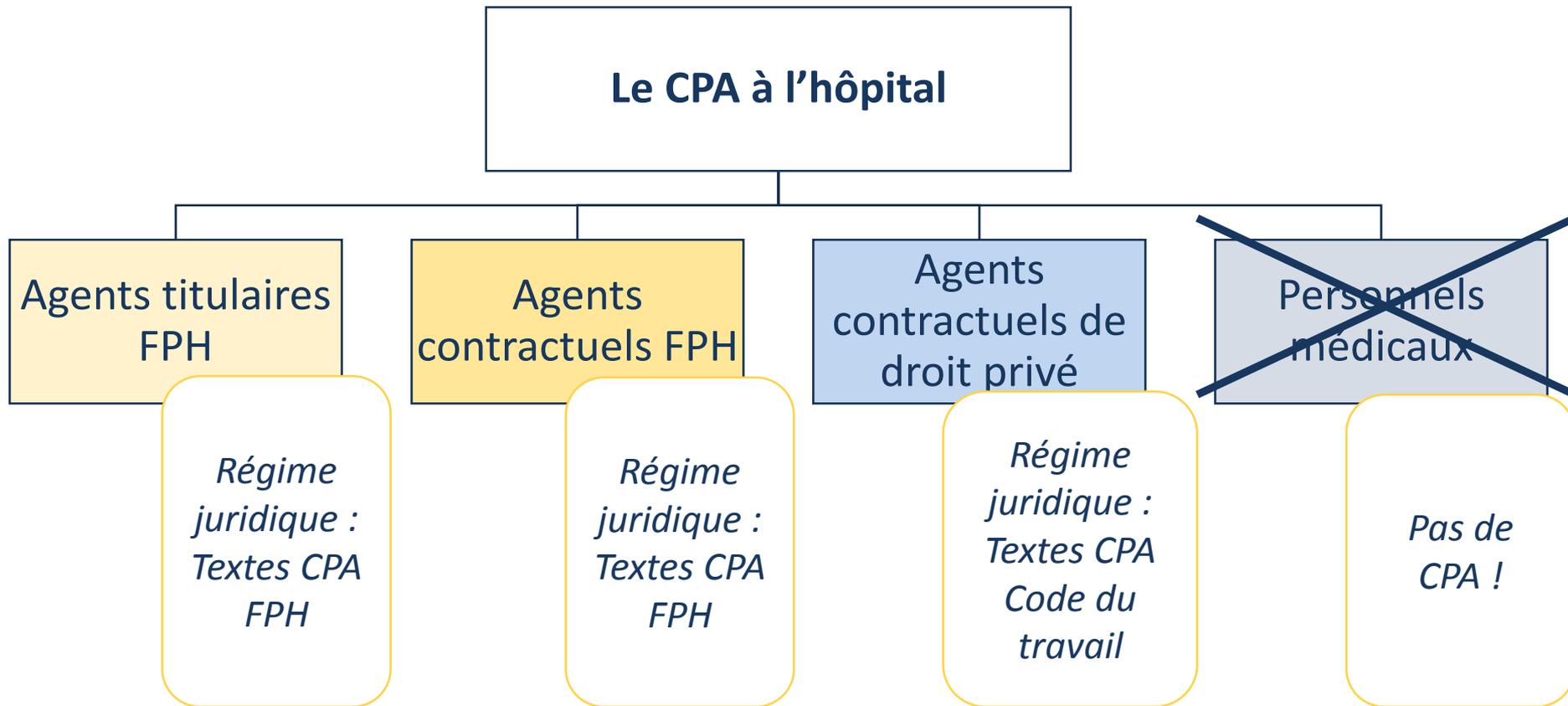
*« Le CPF permet au fonctionnaire d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle »*



# Les fondamentaux



# Les publics bénéficiaires



# Les publics bénéficiaires

Nota : pour les demandeurs d'emploi (note d'info du 16 février 2018, p.5)



- Le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation est égal à la durée légale annuelle de travail.
- Cette durée est calculée au prorata du temps travaillé pour les agents nommés sur des emplois à temps non complet.
- L'alimentation du CPF est calculée au prorata du temps travaillé pour les agents nommés dans des emplois à temps incomplet ou non complet.
- Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps complet. – art.3 décret

## **Pour mémoire :**

- *« Le travail à temps partiel est mis en place à la demande de l'agent »*
- *« Un emploi à temps incomplet, dans la fonction publique d'État, ou à temps non complet, dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière, est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail à temps complet (35 heures/semaine). »*
- <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13975>

# Le crédit d'heures

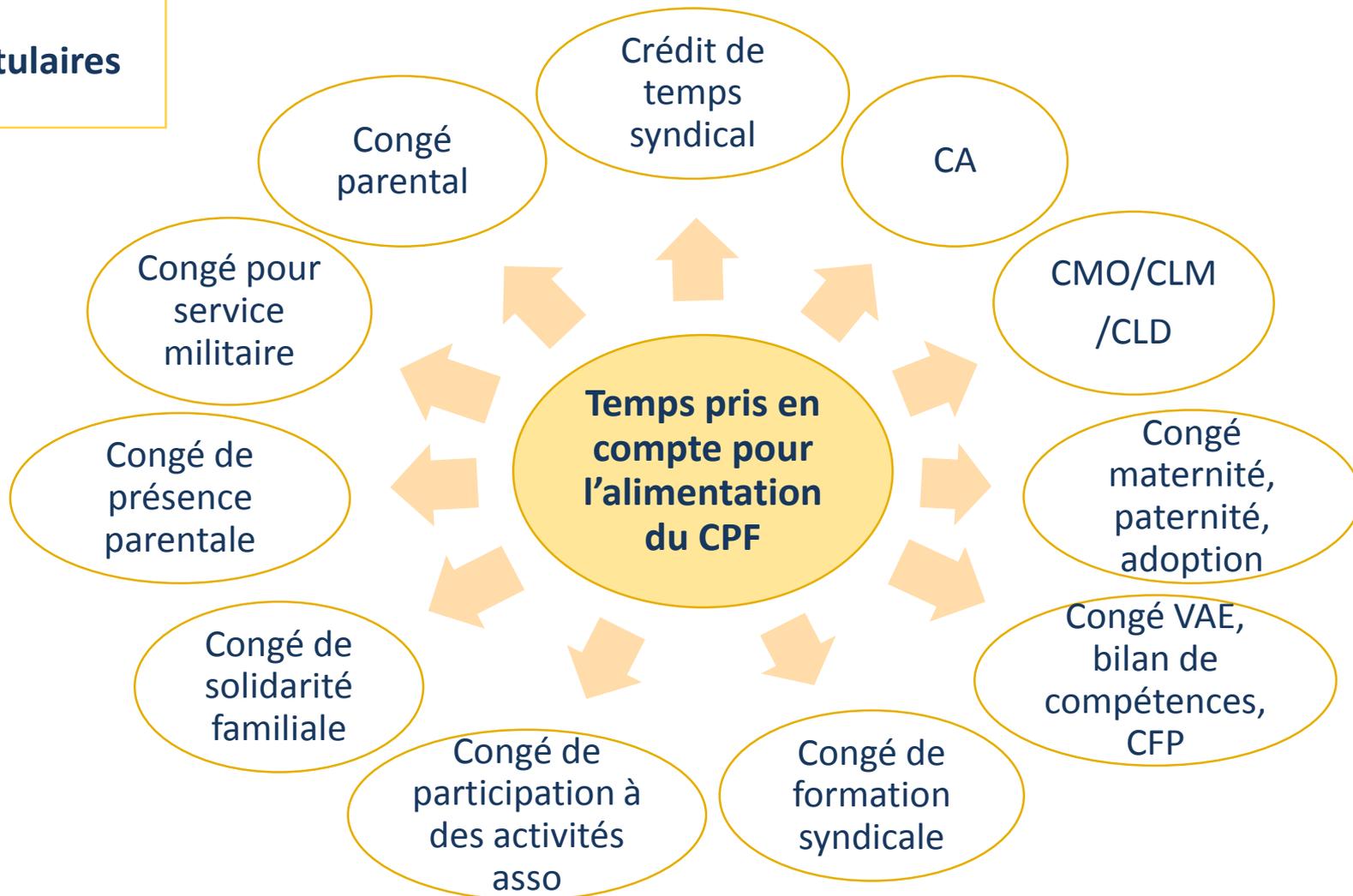
---



- Lorsque le calcul aboutit à un nombre d'heures de formation comportant une décimale, ce nombre est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.
- Lorsque la durée de la formation est supérieure aux droits acquis au titre du CPF, l'agent concerné peut, avec l'accord de son employeur, consommer par anticipation des droits non encore acquis, dans la limite des droits qu'il est susceptible d'acquérir au cours des 2 années civiles qui suivent celle de sa demande.

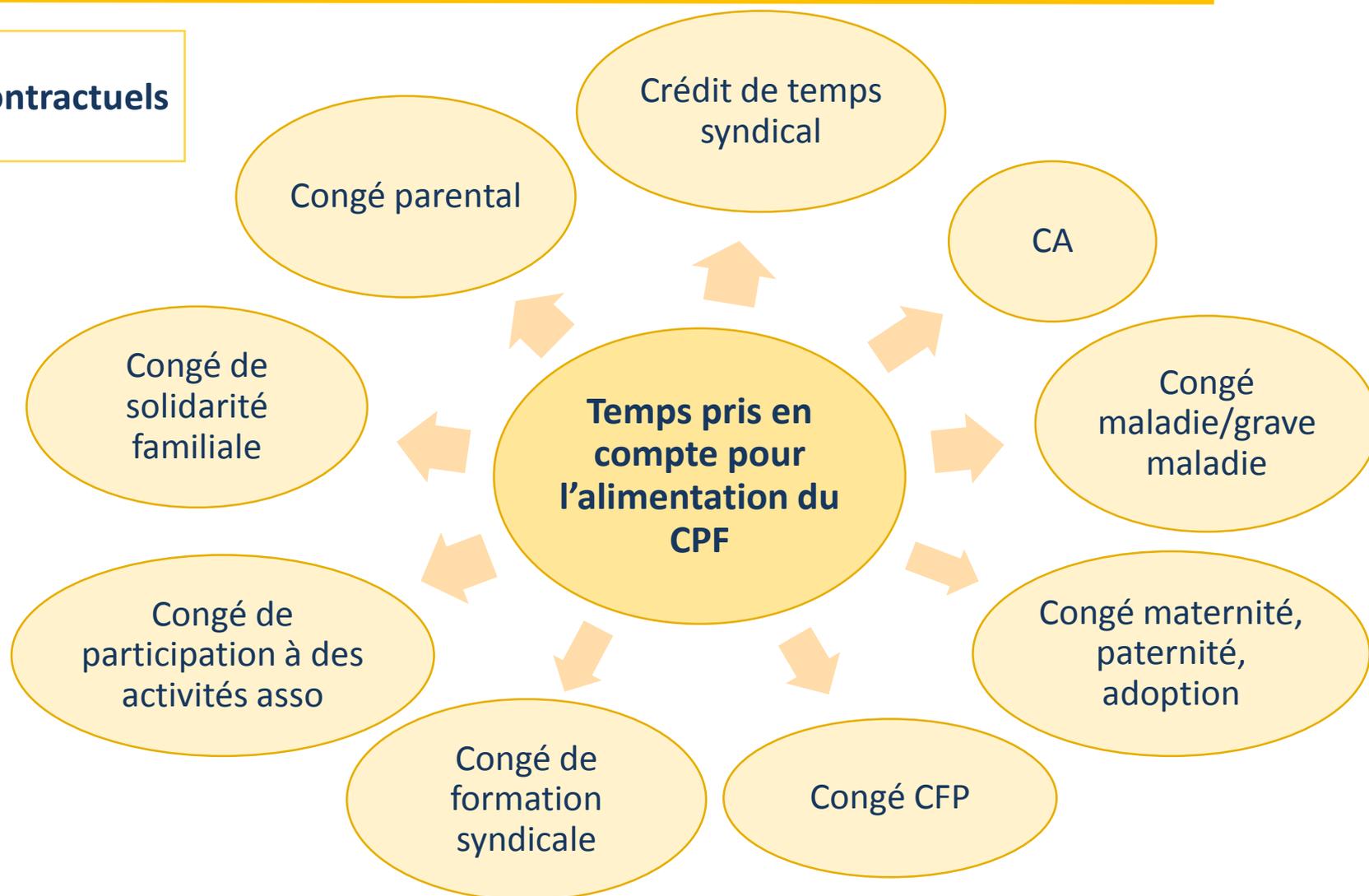
# Le crédit d'heures

Titulaires

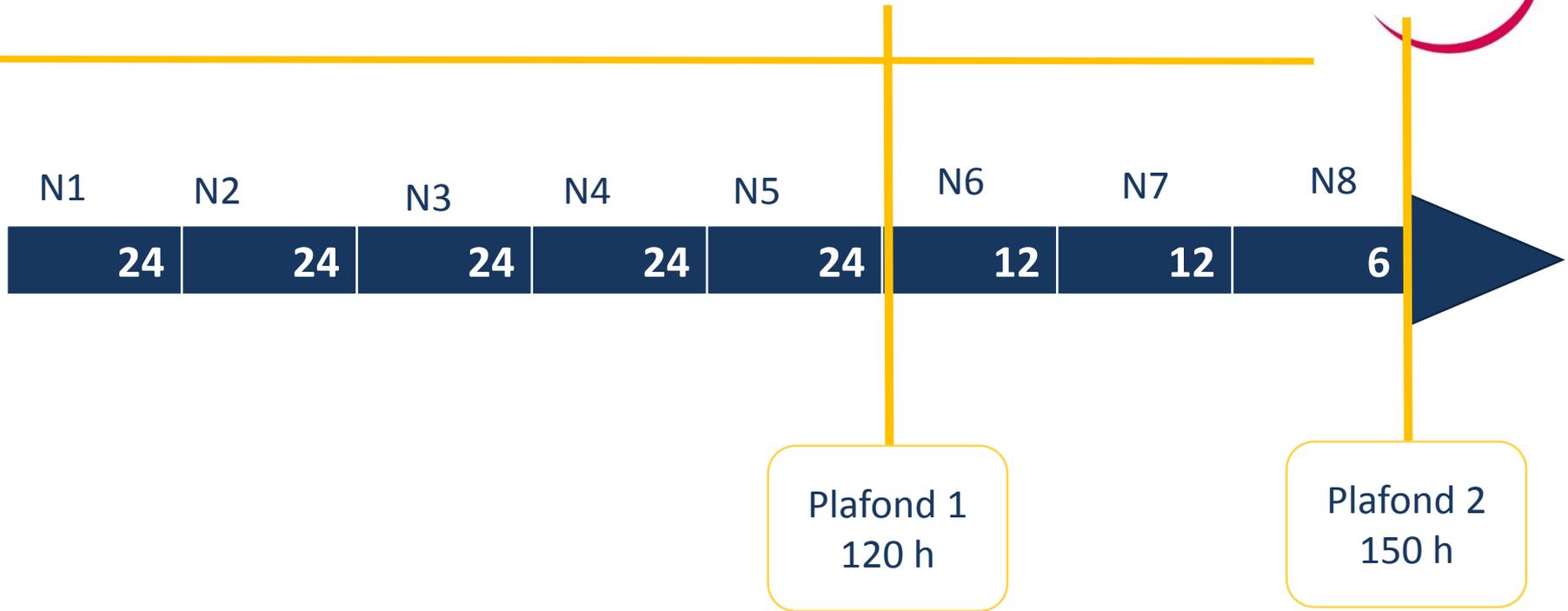


# Le crédit d'heures

## Contractuels



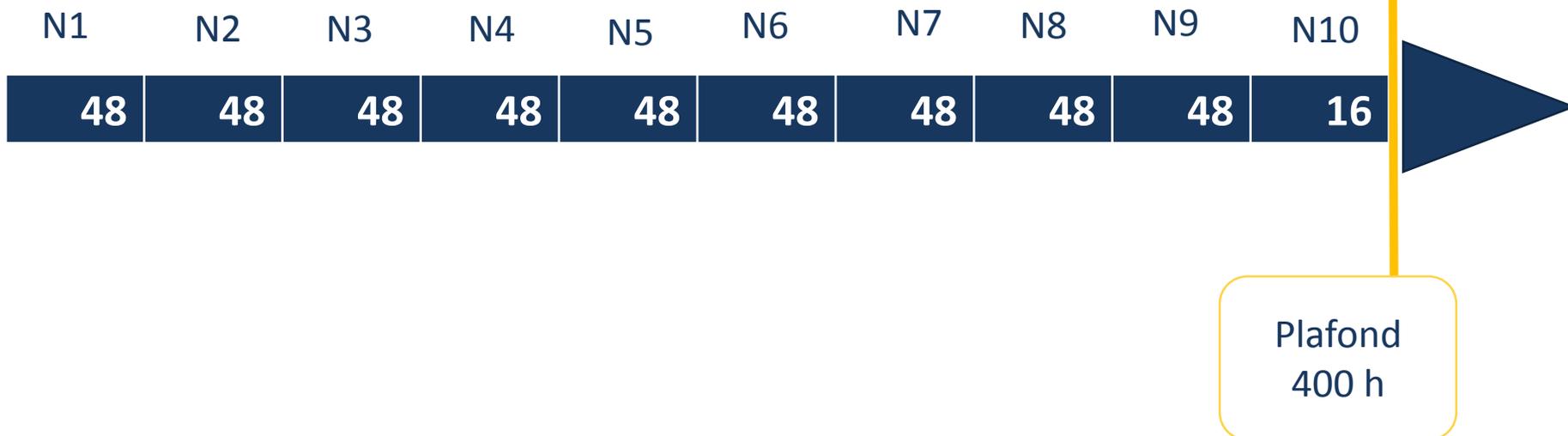
# Le crédit d'heures



- Alimentation du compte au 31/12 de chaque année
- 24h max par an dans la limite de 120 h
- Puis 12h max par an dans la limite de 150 h

# Le crédit d'heures

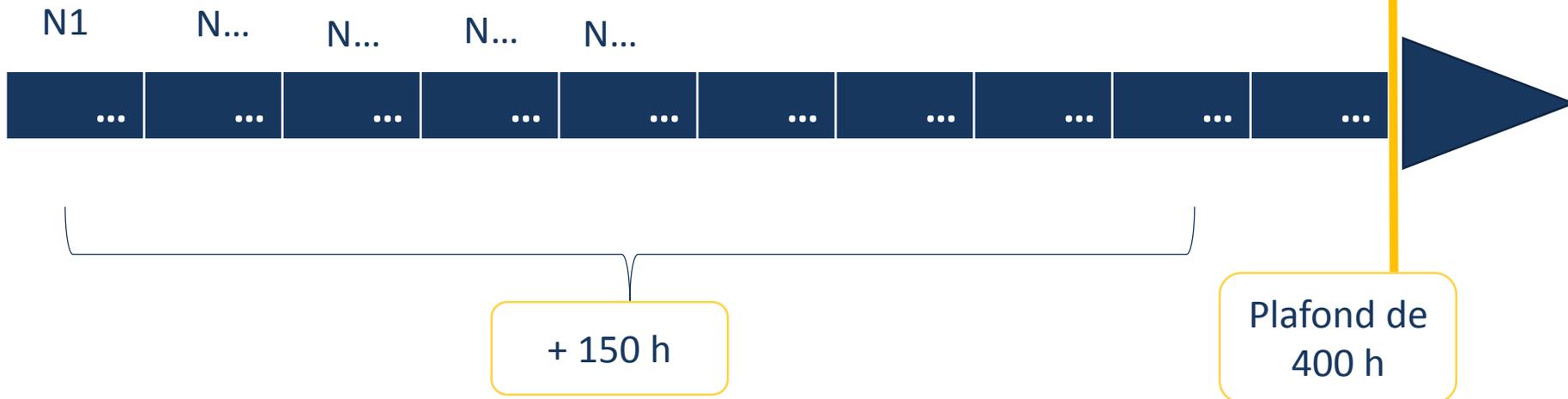
## Cas particulier 1 :



- Pour le fonctionnaire qui appartient à un corps ou cadre d'emplois de catégorie C, et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou titre professionnel enregistré et classé au niveau V du Répertoire National des Certifications Professionnelles = BEP, CAP...
- 48 h max par an dans la limite de 400 h

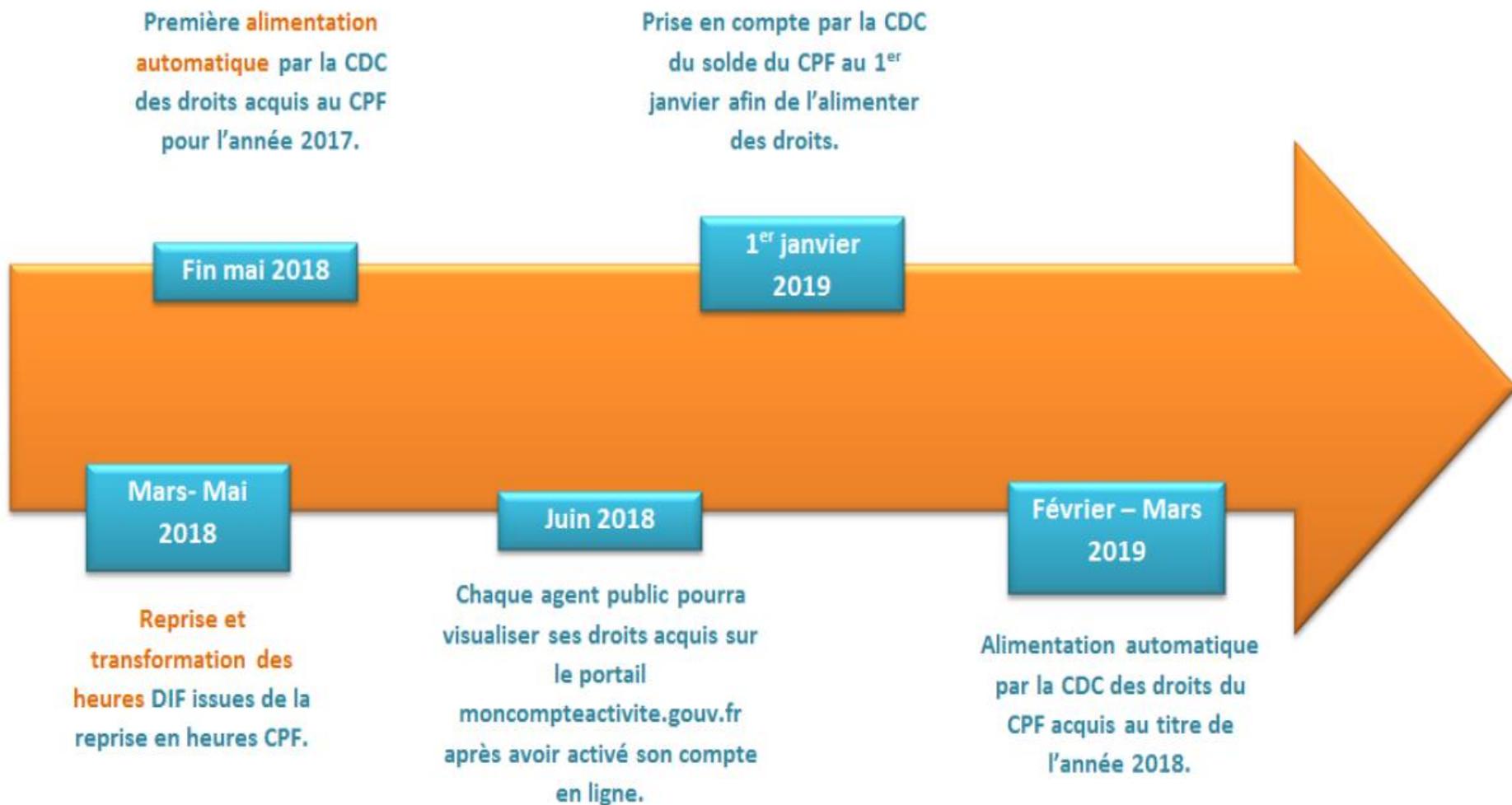
# Le crédit d'heures

## Cas particulier 2 :



- *« Lorsque le projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions, le fonctionnaire peut bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires, dans la limite de 150 h, en complément des droits acquis, sans préjudice des plafonds mentionnés au III »*
- *Article 5 du décret : « 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 »*

# Calendrier d'alimentation CPF



# Quid des droits éligibles au titre du DIF ?



## Article 11 de l'ordonnance du 19 janvier 2017

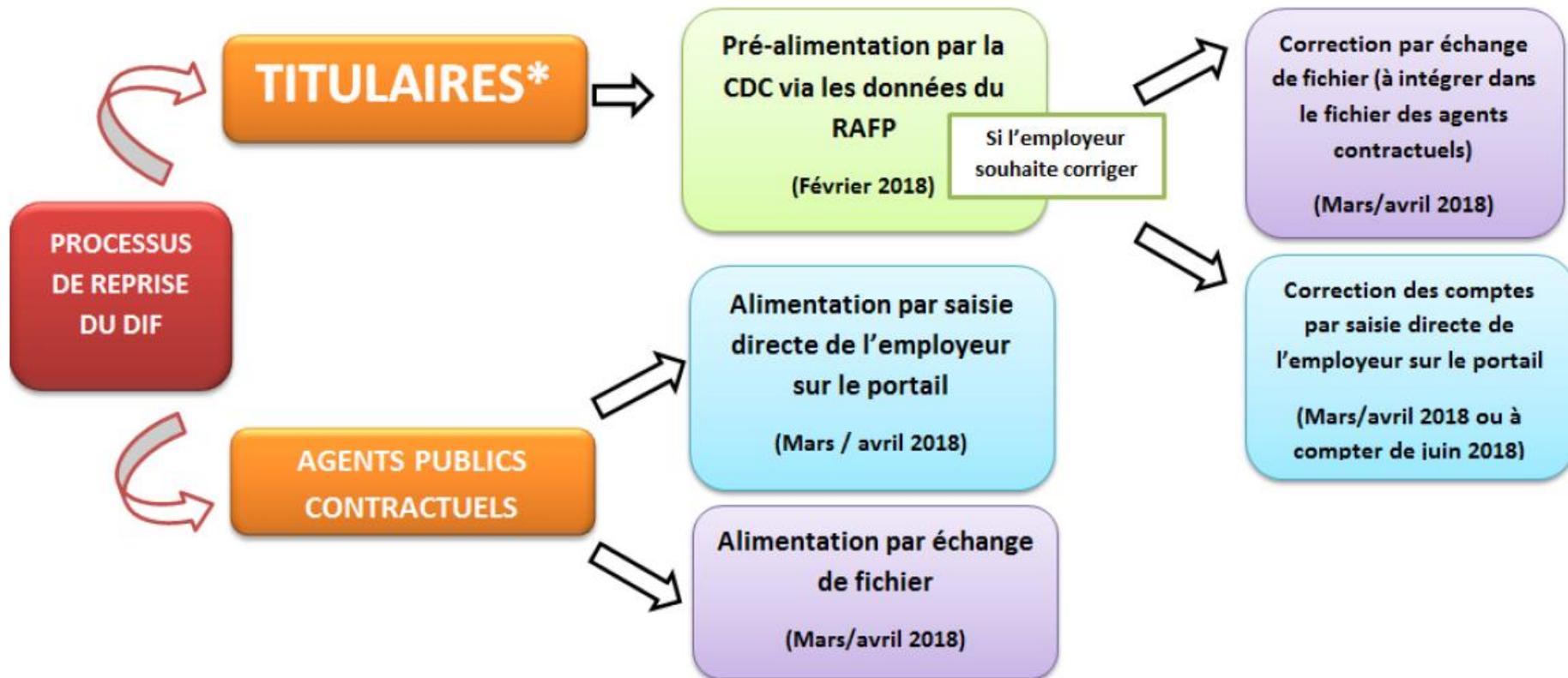
- *A la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance, les agents publics employés par les administrations (...) conservent les heures acquises au 31 décembre 2016 au titre du DIF et peuvent les utiliser pour bénéficier de formations*

## Article 17 du décret du 6 mai 2017 :

- *Les employeurs recensent le nombre total d'heures acquises au 31 décembre 2016 par les agents dont ils assurent la gestion au titre du DIF.*
- *Ce recensement tient compte des droits acquis par ces agents auprès de tout autre employeur de droit public.*
- *Les agents sont tenus informés avant le 31 décembre 2017 des heures inscrites à leur CPF*

# Quid des droits éligibles au titre du DIF ?

Ce que dit la note d'information du 6 février 2018, page 5 guide SI-CPF



# Calendrier de reprise des droits DIF - 2018



Reprise des droits acquis au titre du DIF pour les agents contractuels par saisie direct ou par transfert de fichier dans certains cas.

+ Correction, le cas échéant, des données pré-alimentées par la CDC pour les agents titulaires par échange de fichiers

Première **alimentation automatique** par la CDC des droits acquis au CPF pour l'année 2017.

Chaque agent public pourra visualiser ses droits acquis sur le portail [moncompteactivite.gouv.fr](http://moncompteactivite.gouv.fr) après avoir activé son compte en ligne.

Mars –Avril  
2018

Fin mai 2018

Janvier  
2018

Février 2018

Mai – Juin  
2018

Juin 2018

Reprise des droits acquis au titre du DIF pour les agents titulaires par la CDC (via les données RAFP / FSPOIE).

Chargement des déclarations DADS par la CDC pour le calcul des droits CPF 2017.

Mise en place des habilitations pour saisie manuelle des droits des agents contractuels.

Transformation des heures DIF issues de la reprise en heures CPF.

# Les formations concernées

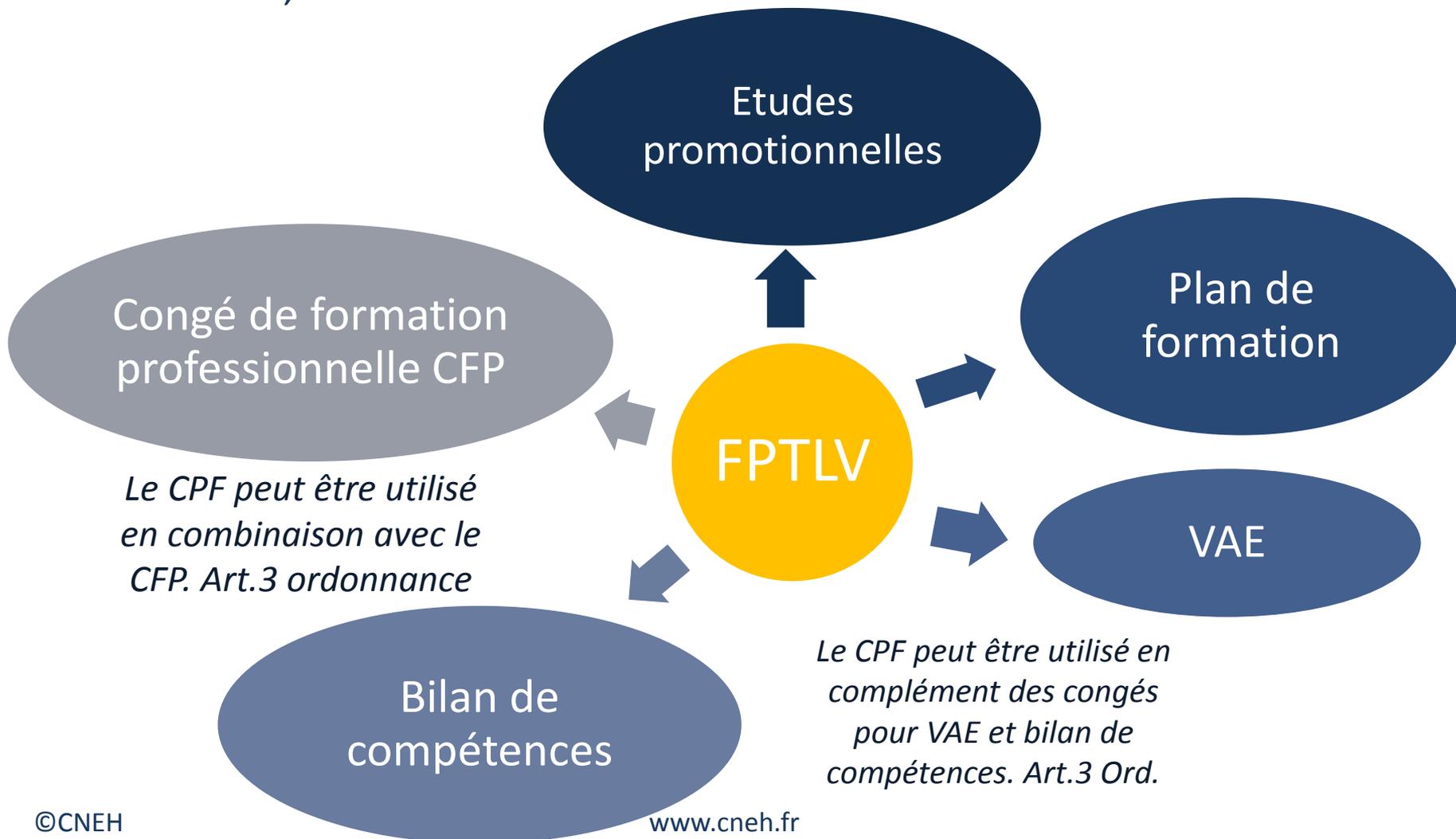
---



- *L'utilisation du CPF porte sur toutes actions 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 (article 2 décret).*
- *Les droits acquis au titre du CPF peuvent être utilisés pour compléter une décharge accordée pour suivre une action de préparation aux concours et examens (art.24 Décret FPTLV).*
- *Sans préjudice des décharges accordées de droit, l'agent inscrit à un concours ou examen professionnel peut, dans la limite d'un total de 5 jours par année civile, utiliser son CET ou, à défaut, son CPF pour disposer d'un temps de préparation personnelle selon un calendrier validé par son employeur.*

# Les formations concernées

Pour mémoire, l'architecture des actions de formation dans le décret FPTLV :



# Règles d'utilisation du CPF



- *Il peut enfin être utilisé pour préparer des examens et concours administratifs, le cas échéant, en combinaison avec le compte épargne-temps*
- *Les actions de formation suivies au titre du compte personnel de formation ont lieu, en priorité, pendant le temps de travail.*

***Pas systématique ?***

***Quels critères de refus de réalisation sur le temps de travail ?***



- *Toute personne ayant perdu la qualité d'agent public peut utiliser les droits précédemment acquis en cette qualité au titre du CPF auprès de tout nouvel employeur selon les modalités du régime dont il relève au moment de la demande d'utilisation du CPF.*
- *Les droits acquis préalablement au recrutement dans la fonction publique au titre du CPA ouvert selon les conditions prévues au code du travail sont conservés et utilisés dans les conditions du dispositif public*

# Et sur le terrain ?



*Quelle articulation mettez-vous en place avec la VAE, le bilan de compétences, la mise en œuvre du CFP ?*

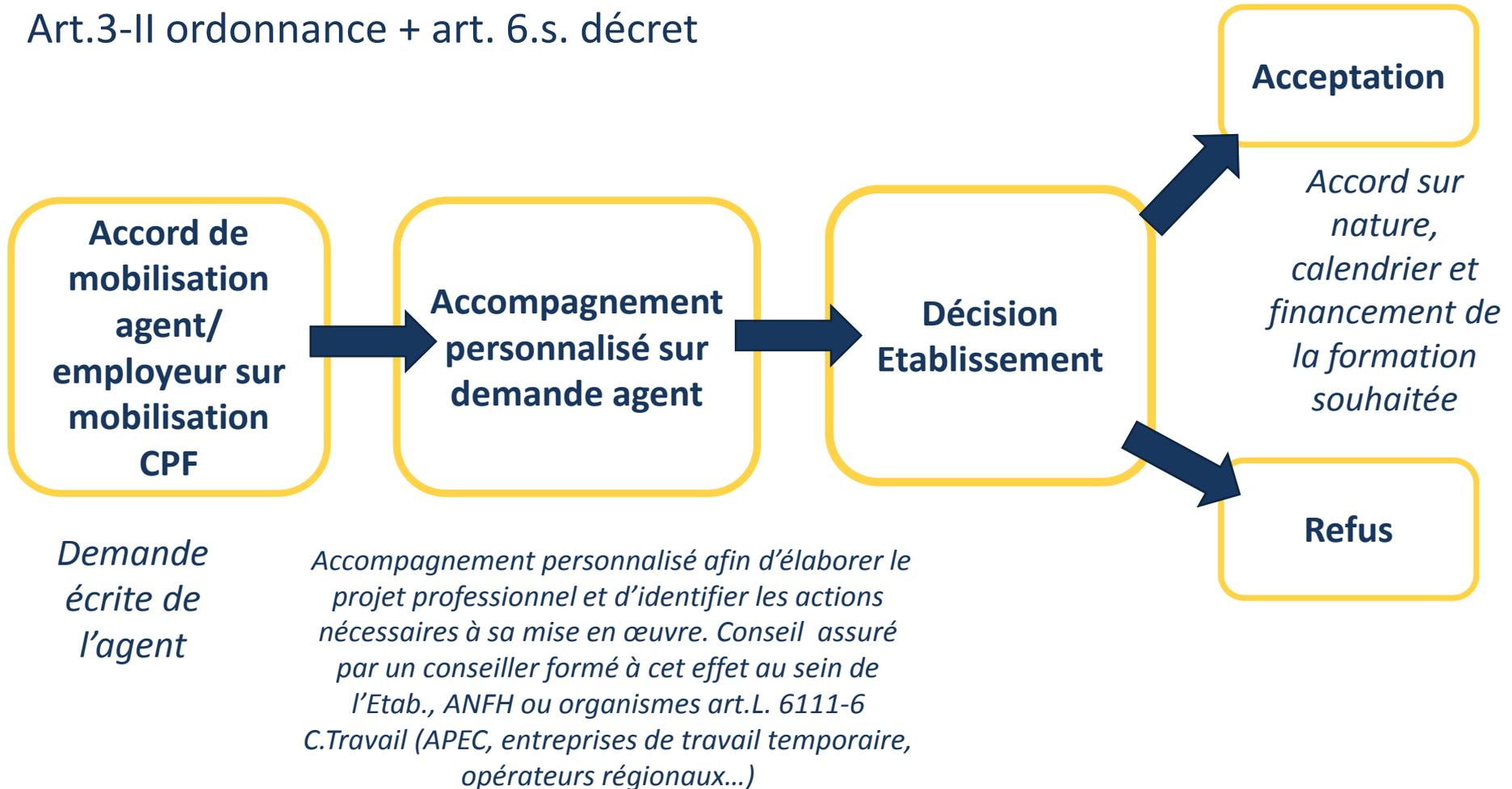
- *Etablir un diagnostic du volume d'agents concernés par ces dispositifs dans l'établissement ?*
- *Procédures à modifier ?*
- *Volonté de lier le CPF avec ces différents dispositifs ?*
- *Procédures à mettre en place ?*



# La procédure d'octroi



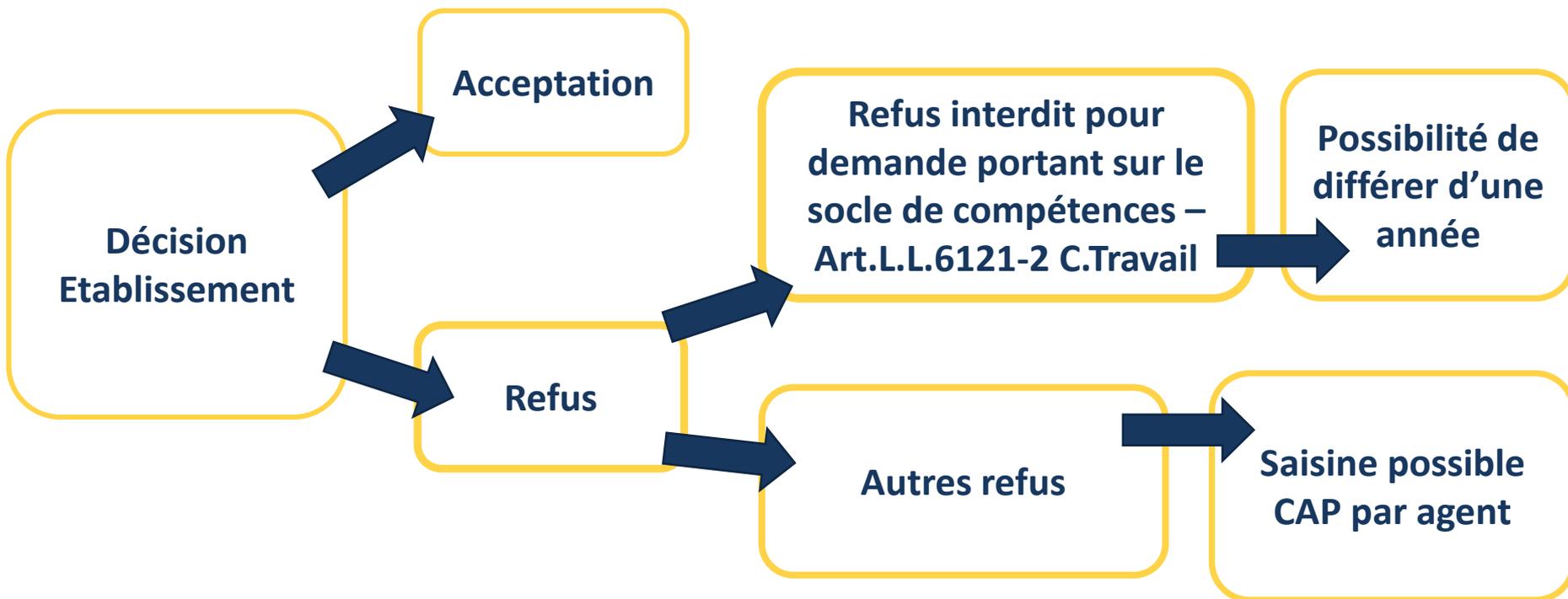
Art.3-II ordonnance + art. 6.s. décret



# La procédure d'octroi



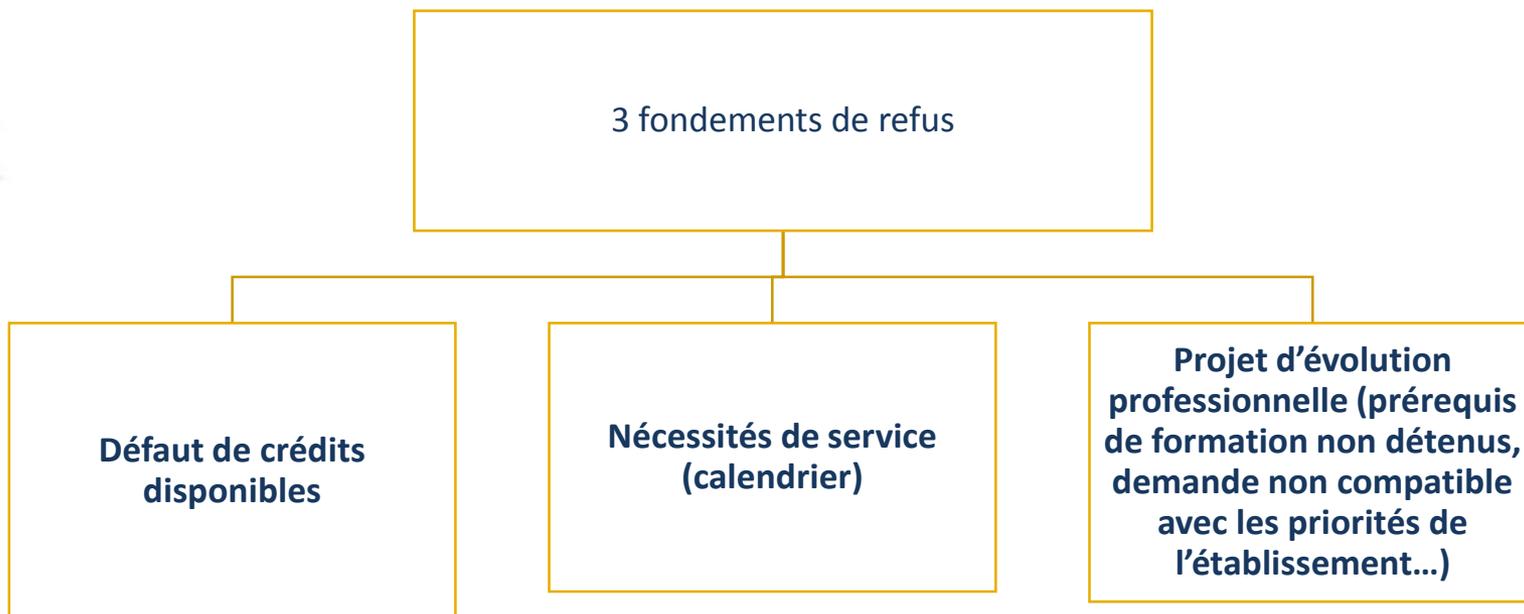
Art.3-II ordonnance + art. 6.s. décret



*Saisine automatique à la 3<sup>e</sup> demande après 2 refus consécutifs*

# En cas de refus...

Ce que dit la note d'information du 16 février 2018 :



*Est ce que ce sont les seuls motifs ? Comment les formaliser ? Comment sécuriser juridiquement le refus ?*

*Sécuriser le modèle de décision de refus : modèle ANFH de refus, de report d'instruction...*

# Comment formuler la demande ?

Officiellement !

*Modèles de formulaires proposés par l'ANFH :*

- *Formulaire de demande d'utilisation du CPF*
- *Convention d'utilisation anticipée du CPF*
- *Demande d'abondement de droits à venir au titre du CPF pour prévenir l'inaptitude*



# Et sur le terrain ?

- *Des procédures à élaborer*
- *Une articulation avec la CAP à mettre en place (information, saisine...) : des documents à prévoir ou à adapter*



# Qui est responsable de la procédure ?



Art.7 décret

Situation	Etablissement responsable mise en œuvre CPF
<b>Agent en détachement</b>	L'alimentation, l'instruction et le financement des droits relevant du CPF relèvent de l'organisme de détachement, selon les règles qui lui sont applicables.
<b>Agent mis à disposition</b>	<ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="678 811 1831 986">• L'alimentation, l'instruction et le financement des droits relevant du CPF incombent à l'administration d'origine</li><li data-bbox="794 1065 1715 1172">• Sauf disposition contraire prévue par la convention de mise à disposition</li></ul>

# Priorités d'examen des demandes



Demande de formation relevant du socle de connaissances et compétences - Art.L. 6121-2 C.Travail

1° Suivi d'une action de formation, un accompagnement ou bénéficiaire d'un bilan de compétences, permettant de prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions

2° Suivi d'une action de formation ou un accompagnement à la VAE par un diplôme, un titre ou une certification inscrite au RNCP

3° Suivi d'une action de formation de préparation aux concours et examens

Priorité ?

# Les frais de formation



## Art.9 et 10 décret

- Sans préjudice des actions de mutualisation de la gestion ou du financement du CPF engagées entre administrations, l'employeur prend en charge les frais pédagogiques qui se rattachent à la formation suivie au titre du CPF.
- Il peut prendre en charge les frais occasionnés par leurs déplacements. La prise en charge des frais peut faire l'objet de plafonds déterminés par décision de l'employeur.

- *Politique de prise en charge des frais à formaliser*

- En cas de constat d'absence de suivi de tout ou partie de la formation sans motif valable, l'agent doit rembourser les frais.
- L'employeur public qui assure la charge de l'allocation d'assurance prévue à l'article L. 5424-1 C.Travail prend en charge les frais de formation de l'agent involontairement privé d'emploi lorsque la demande d'utilisation du CPF est présentée pendant la période d'indemnisation. Pour bénéficier de cette prise en charge, l'agent doit être sans emploi au moment où il présente sa demande.

# 2

Les modalités  
de mise en œuvre opérationnelle  
du CPA au sein des établissements  
publics de santé

# Cette réforme bouscule...



Elle ravive les oppositions traditionnelles à l'hôpital entre :

- Droit de l'agent et obligation de l'établissement
- Intérêt Collectif de l'institution et intérêt individuel de l'agent

Comment en sortir ? Comment l'accompagnement du besoin individuel peut-il servir les intérêts de l'établissement ?

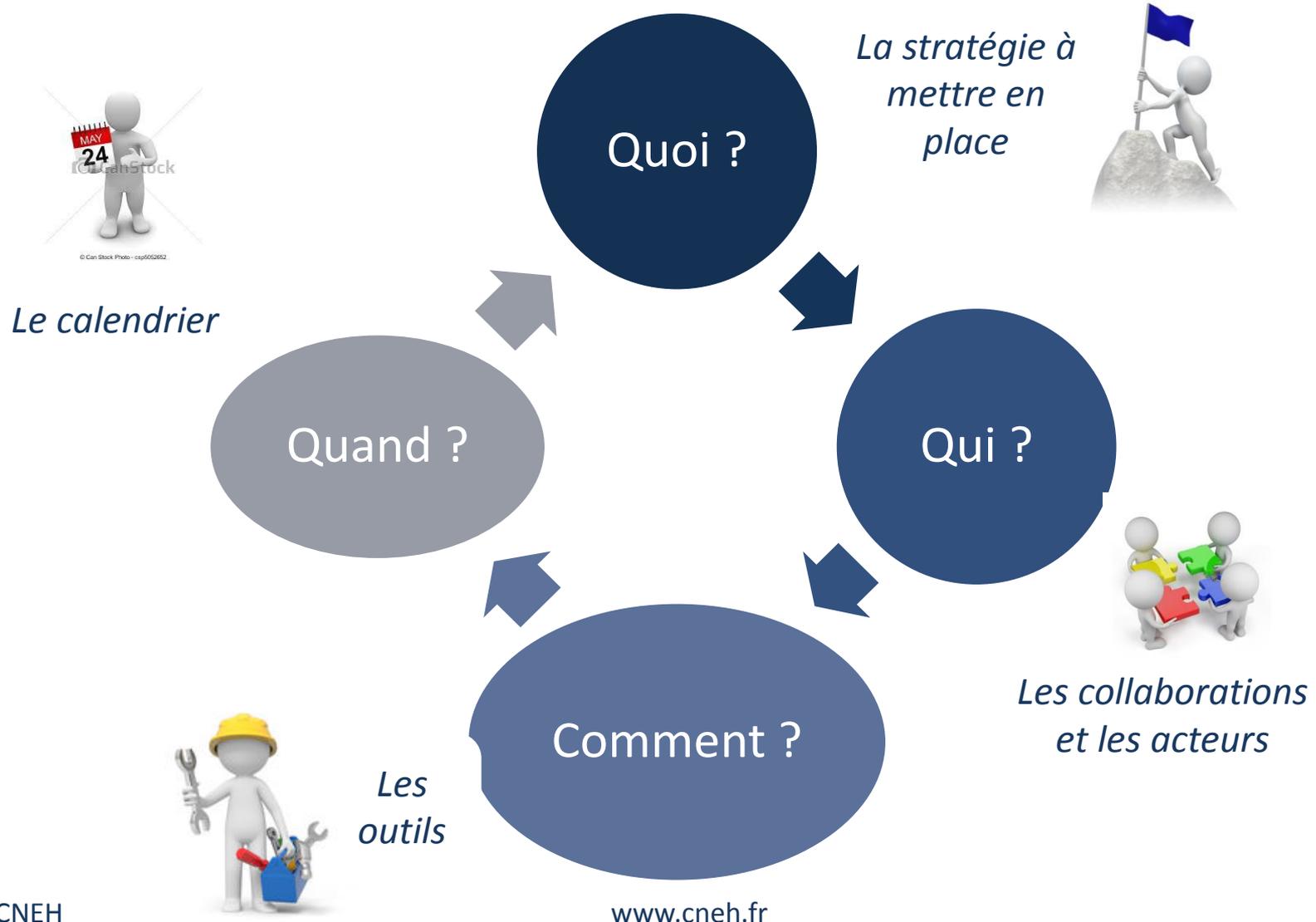
*Exemple : Un AS en grande perte de motivation et d'implication dans son métier peut souhaiter changer d'orientation.*

*En quoi ce changement, demandé par l'agent, présente-t-il un intérêt pour l'établissement ?*

Comment choisir les projets qui répondent à ce double objectif ?

- Et selon quels critères pour éviter inéquité et effet d'aubaine?

# Les questions à se poser



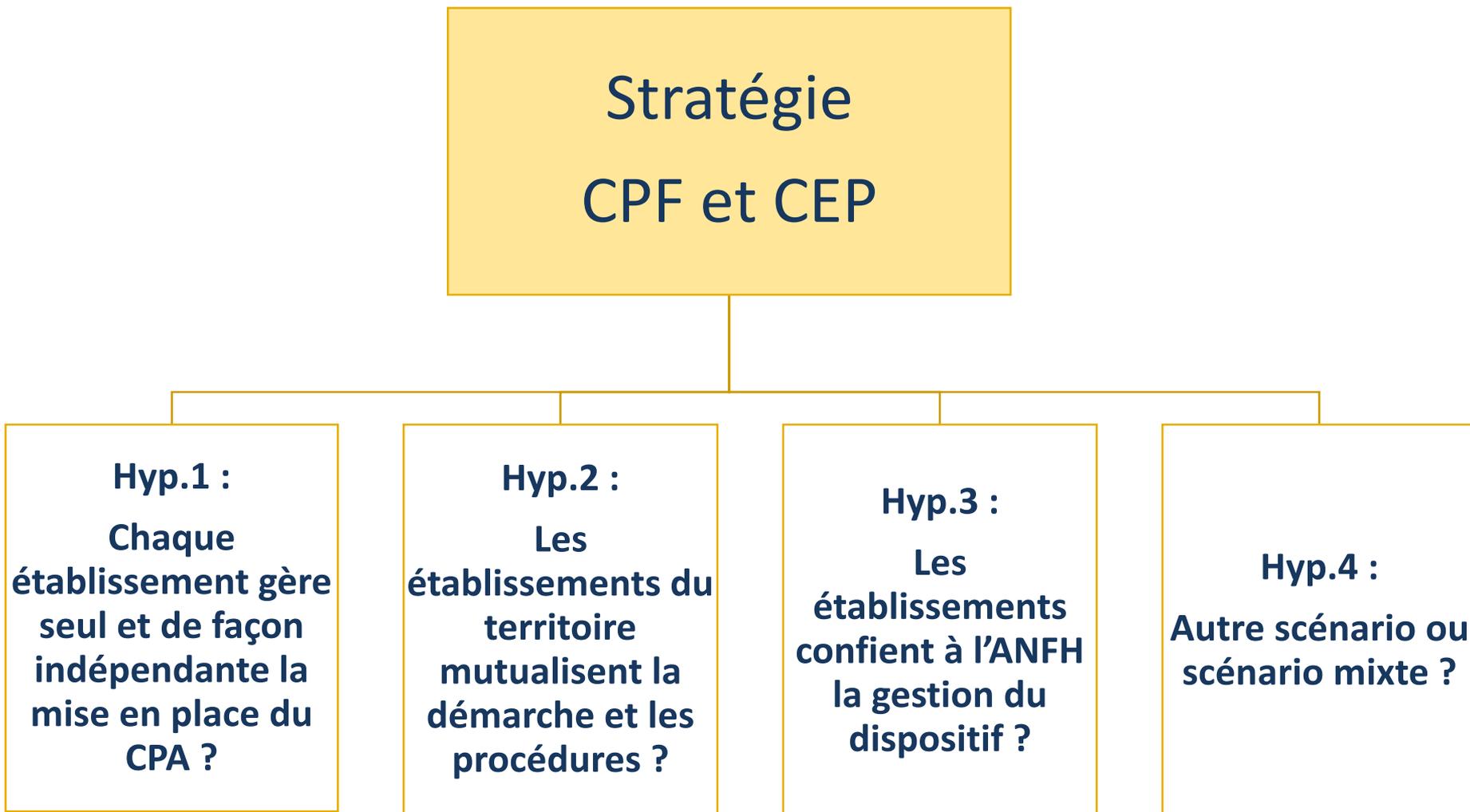
# 1. Une stratégie à écrire

*En quoi le CPF bouscule-t-il la stratégie de formation des établissements ?*

- *Impacts sur la construction du plan de formation*
- *Variable selon les politiques existantes dans chaque établissement*
- *Un droit de l'agent et une obligation corollaire de l'établissement*
- *Développement d'une logique individuelle de formation, reliée au projet professionnel de l'agent, et non aux besoins de l'établissement d'adaptation des compétences*



# Une stratégie à écrire



# Quelles formations éligibles au CPF pour l'établissement ?

---



## Comment déterminer les formations susceptibles d'être prises en charge dans le cadre du CPF ?

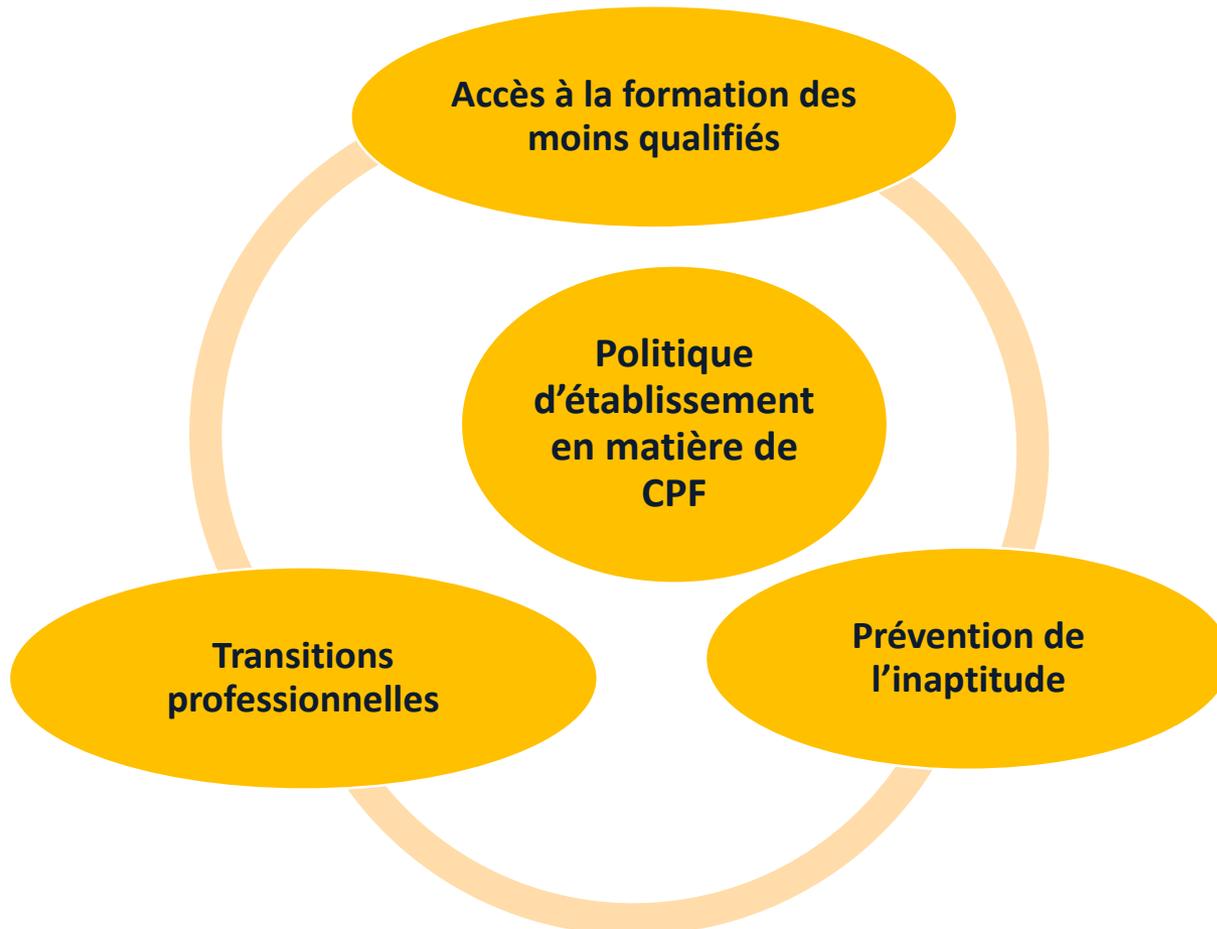
Ce que dit la note d'information du 16 février 2018 :

- *« Le CPF doit conduire à renforcer les actions permettant d'accompagner les transitions professionnelles et de diversifier les parcours.*
- *Il permet la prise en compte de certaines situations en reconnaissant des droits complémentaires en vue de faciliter l'accès à la qualification pour les agents les moins diplômés ou d'aider à la mise en œuvre de projets de reconversion pour prévenir l'inaptitude.*

# Quelles formations éligibles au CPF pour l'établissement ?



Comment déterminer les formations susceptibles d'être prises en charge dans le cadre du CPF ?



Pour chacune de ces hypothèses :

- Quelle part du budget ?
- Quels publics ?
- Quelles priorités de métiers ? De secteurs(public/privé) ? De territoires ?

Attention à éviter toute inéquité...

# Quelle information des agents ?

*Comment évaluez vous le niveau de connaissance des agents sur cette réforme ?*

*Quid des populations les plus fragiles ? Emplois précaires, personnels peu qualifiés...*

*Quel plan de communication mettre en place ?*



*Cf modèle ANFH de note d'information des agents*

*Autres outils ?*

- *Réunion d'information ?*
- *Intranet ?*
- *Référent conseil en évolution professionnelle ?*
- *Echange avec le cadre lors de l'entretien d'évaluation ?*

# Quelles actions à lancer ? Quelques pistes...

## Approprier

- Maîtriser le dispositif juridique
- Former l'ensemble des acteurs à la réforme

## Cadrer

- Déterminer une stratégie d'établissement
- Mettre en place une démarche projet: pilote, objectifs, actions, ...

## Déployer

- Collecter les données/SI
- Mettre en place les procédures

## Accompagner

- Informer les agents
- Mettre en place le conseil en évolution pro

## Sécuriser

- Mettre en place les outils juridiques
- Gérer le risque contentieux et social

## Suivre

- Evaluer la mise en place à échéances régulières
- Définir des actions correctives

# Pertinence d'un budget dédié au CPF ?

Cotisation 2,9 %

Collecte du 2,1%

83%  
Etablissement

4%  
enveloppe  
régionale  
(PAR)

7,1%  
Formep  
devient le  
FQ CPF

5,9 %  
Frais de  
gestion

0,2 %  
CFP  
(obligatoire)  
Pilotage  
ANFH

0,6%  
FMPEP  
(obligatoire)  
Pilotage ANFH

*Quelle utilisation du budget formation  
par l'établissement pour le CPF ?*

*Quelle politique ANFH sur ces  
fonds dont elle a la maîtrise ?*

# Pertinence d'un budget lié au CPF ?



- Enveloppe gestion régionale établissement passe de 85 % à 83%
- + FORMEP (qui permet de financer études promo sous pilotage employeur) devient FQ CPF et passe de 5,1 à 7,1%, sous le pilotage de l'ANFH
- *Mais les établissements peuvent souhaiter aller plus loin et consacrer une part du fonds 83% au CPF : question de stratégie*
- *Oui ou non, consacre-t-on une part du budget formation au CPF ?*
- *Si oui, combien ?*
- *Et sur quels critères ?*

## *Exemple de règles que les établissements pourraient se fixer en interne :*

- *Ex.1 : Toute demande d'études promo vient se déduire sur le compte CPF*
- *Ex.2 : Utiliser les autres fonds (83 %, 7,1 % ou le 0,6%) par défaut pour financer études promo en cas de refus au titre du CFP*
- *Ex.3 : Politique de prise en charge des frais annexes à la formation et de plafonnement éventuel (Hors FMEP et FQCPF) ? Article 9 décret 2017*

*Cela fait partie de la stratégie !!!!!*

## Un risque social ?



*Faire du CPF un outil de « paix sociale » et en galvauder la finalité*

*Gérer le CPF hors de tout dialogue social*

## Un risque juridique ?

*Adopter une gestion floue et non encadrée du CPF*

*Absence de procédures, actes juridiques non conformes, inéquité de traitement...*



*Avoir une lecture trop stricte du texte, qui pourrait potentiellement fermer totalement la porte du CPF !*

*Il faut aussi être créatif...*

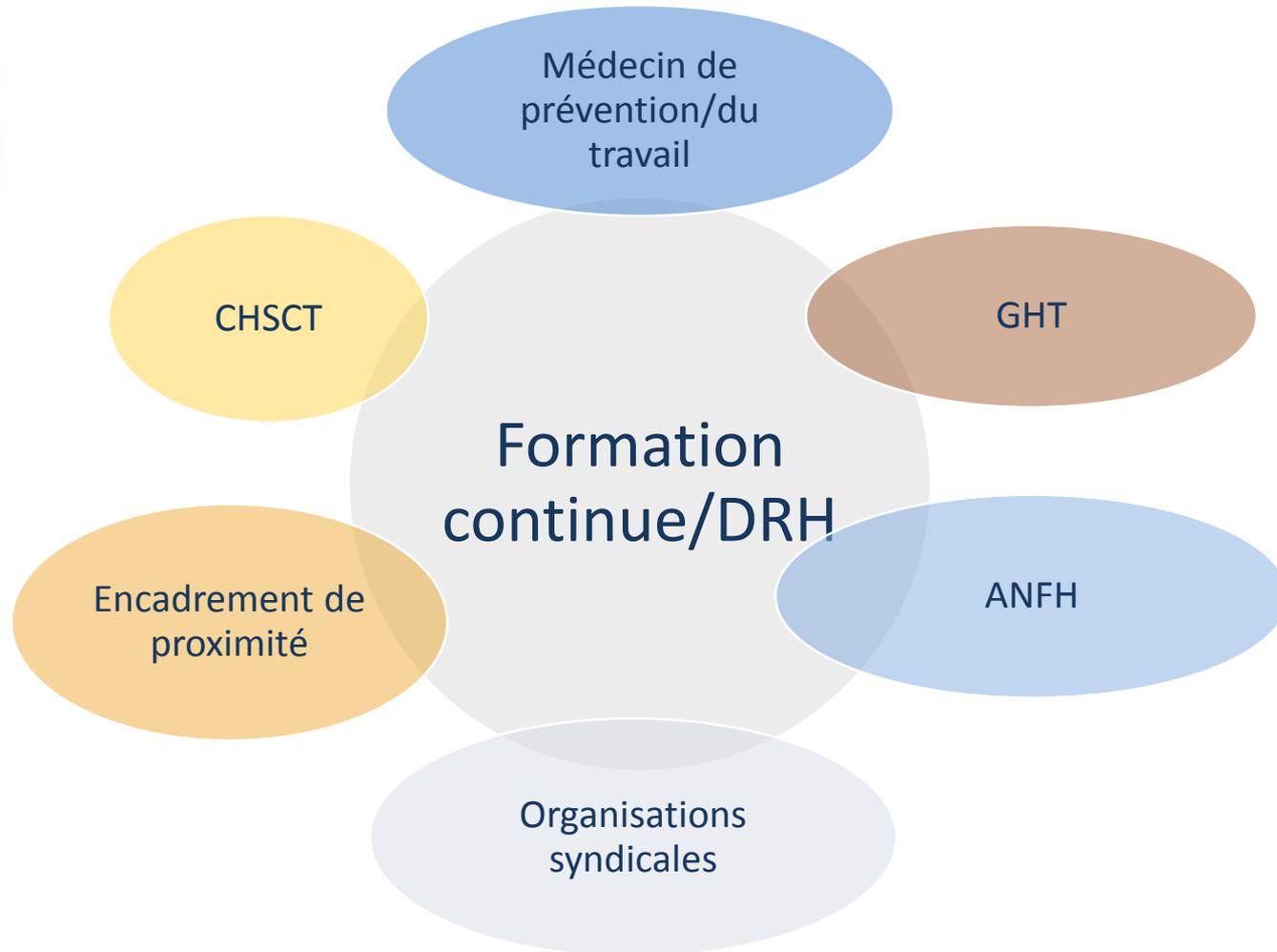
## Un risque organisationnel ?

*Ne pas adopter de démarche projet....*



*Faire du CPF une usine à gaz !*

## 2. Les collaborations à construire ou à faire évoluer



## Avec le service de santé au travail

- *Identification des agents susceptibles de présenter un risque d'inaptitude et de bénéficier d'un crédit d'heures de CPF supplémentaire*
- *Tout type d'inaptitude concerné !*
- *Quelle procédure mettre en place ?*
- *Quelle articulation entre inaptitude et formation en vue d'un projet d'évolution professionnelle ?*



*Point de vigilance : pas de données médicales dans le dossier de l'agent*

## Avec les CAP/CAPL/CCP

- *Quelle procédure mettre en place pour les recours d'agents suite à refus, ou les saisines obligatoires après 2 refus consécutifs ?*
- *De quelles informations les membres des CAP ont besoin pour trancher ?*
- *NOTA : La compétence des CAP dans ce domaine reste obligatoire mais consultative.*



## Avec les organisations syndicales

- *Quel dialogue social se met en place avec les OS sur ce sujet nouveau ?*
- *Quelle antériorité de l'échange en fonction de la politique DIF en vigueur dans l'établissement ?*



## Avec l'encadrement de proximité

- *Quel niveau d'information de l'encadrement de proximité sur ce sujet nouveau ? Encore un facteur de complexification supplémentaire ???*
- *Quel rôle de l'encadrement de proximité dans l'information des agents sur leurs droits ?*
- *Quel impact sur l'identification des besoins nouveaux qui pourraient être satisfaits au titre du CPF ?*
- *Quel impact sur la conduite des entretiens de formation ?*



## Avec l'ANFH

- *Quelles attentes nouvelles à l'égard de l'ANFH ?*
- *Quel besoin d'accompagnement sur la réforme ?*
- *Evolution des politiques régionales ?*
- *Evolution des outils ? GESFORM ? Autres ?*



## Avec le GHT

- *Quelle mutualisation existante sur la fonction formation/DPC/Ecoles ?*
- *Quels impacts de la configuration du GHT sur la stratégie de CPF ?*
- *Quelle opportunité d'aller plus loin sur la thématique du CPF ?*
  - *Outils, Procédures ?*
  - *Politique commune de territoire sur le CPF ?*
  - *Mise en place d'un conseil en évolution professionnelle de territoire ?*



# Quid du conseil en évolution professionnelle ?

- Un dispositif issu du code du travail
- Art.L.6111-6 C.Travail
- Un métier à créer dans les établissements de la FPH ?
- Arrêté du 16 juillet 2014 fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle



# Quid du conseil en évolution professionnelle ?

---



## Pour mémoire

Arrêté:

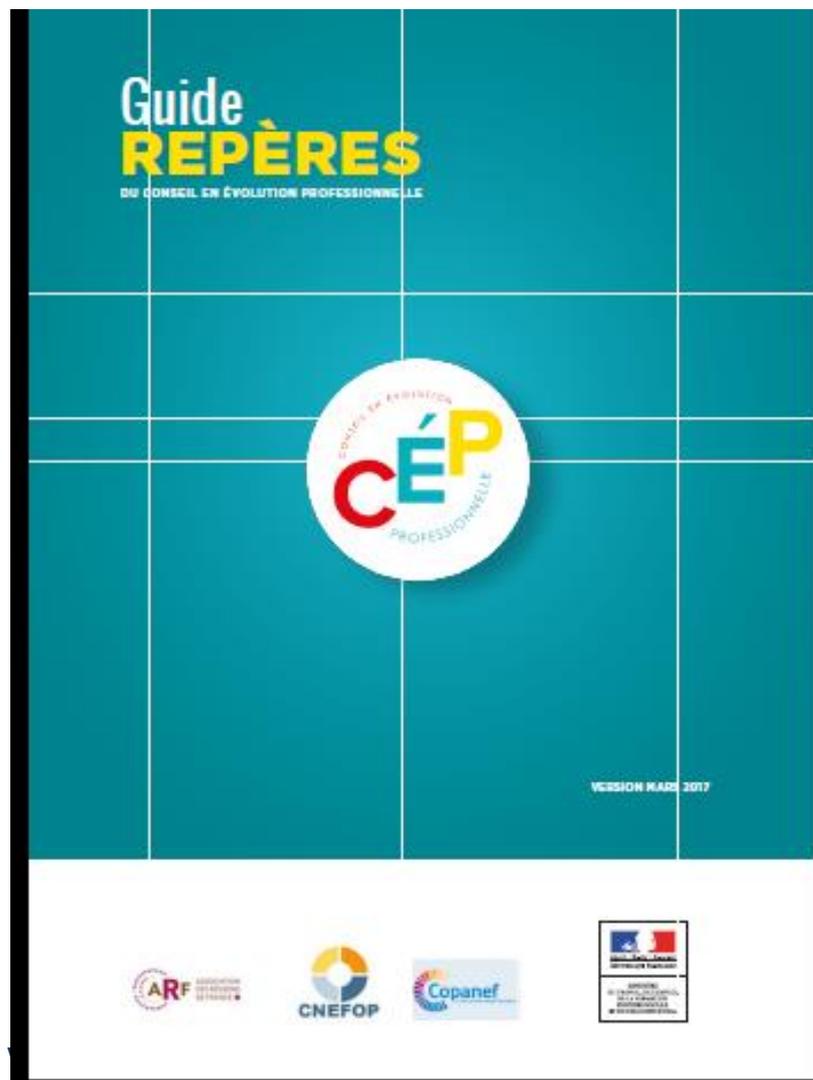
*« Le conseiller doit être en capacité :*

- De dresser un état des lieux des atouts de la personne, de ses motivations et de ses capacités d'adaptation*
- D'expliciter les objectifs poursuivis, d'identifier et d'ajuster avec la personne la stratégie envisagée*
- De conseiller la personne dans sa démarche pour élaborer ou conforter son projet professionnel*
- De l'aider à capitaliser sur l'expérience de la conduite de son projet*
- De mobiliser toute mesure ou partenaire afin de prévenir et de réguler les éventuelles difficultés. »*

# Quid du conseil en évolution professionnelle ?



A connaître : guide national  
sur le CEP, 2017



# Et un bilan à prévoir...



## Ce que dit la note d'information du 16 février 2018 :

- *« Les établissements sont tenus d'effectuer chaque année un bilan de l'utilisation du CPF par leurs agents (nombre d'agents ayant mobilisé leur CPF, nombre d'heures, principaux types de formations suivies dans le cadre du CPF, moyens budgétaires dédiés, recours au conseil en évolution professionnelle de l'établissement / groupe d'établissements ou de l'ANFH, par catégorie professionnelle, par genre), selon les outils statistiques dont ils disposent ou mettront en œuvre.*
- *Ce bilan est présenté aux CTE dans le cadre du bilan social annuel, de l'établissement ou du service auprès duquel ils ont été créés, dont ils reçoivent communication et débattent (cf. article 1 du décret n°2013-842 du 20 septembre 2013 relatif au CTE des EPS). »*



***A intégrer dans votre bilan social***

## 4. Et tout ça, c'est pour quand ?



- Un calendrier à définir pour le projet
- Mais la réforme ne fait pas l'objet d'une mise en place différée !
- Article 17 du décret :
  - ✓ Les employeurs recensent le nombre total d'heures acquises au 31 décembre 2016 par les agents dont ils assurent la gestion au titre du DIF
  - ✓ Ce recensement tient compte des droits acquis par ces agents auprès de tout autre employeur de droit public
  - ✓ Les agents sont tenus informés avant le 31 décembre 2017 des heures inscrites à leur CPF



ÉCOLE DE RÉFÉRENCE  
CONSEILLER DE CONFIANCE