

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION - MODE D'EMPLOI – POLE RHH FHF - NOVEMBRE 2017

A l'instar du DIF (droit individuel à la formation) du secteur privé (loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social) étendu aux agents du public (loi du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique), le Compte personnel de formation (CPF) a été créé au sein du compte personnel d'activité (CPA) par l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 en application de la loi n°2016-1088 dite El Khomri du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Le CPA a pour objectif de donner à son titulaire les moyens de maîtriser son évolution professionnelle. Il est garant de droits qui sont **universels** - ils concernent tous les actifs - et **portables** - ils sont attachés à la personne et sont à ce titre conservés en cas de changement d'employeur.

Le CPA comprend le CPF, le CEC et le C3P (compte personnel de prévention de la pénibilité).

Seuls les deux premiers comptes sont transposés aux agents publics pour les 3 versants de la fonction publique, sans tenir compte de leurs spécificités :

- 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 : Nouveaux articles 22, 22 ter et 22 quater de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,
- 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,
- Circulaire du 10 mai 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique.

Au plan du droit, pour qu'une ordonnance ait valeur légale, il faut que celle-ci soit ratifiée, à défaut, elle a valeur réglementaire. Concernant l'ordonnance du 19 janvier, le projet de loi de ratification a bien été déposé en avril 2017, mais n'a pas encore été adopté (cf article 38 de la constitution du 4 octobre 1958 sur le régime des ordonnances).

1. LES TITULAIRES DU COMPTE

Le **CPF concerne l'ensemble des agents privés et publics**, titulaires et agents contractuels (contrats à durée indéterminée ou déterminée), **à l'exclusion des médecins.**

Les droits au CPF sont les mêmes pour tous quelle que soit la quotité de temps travaillée (un temps partiel ouvre droit au même nombre d'heures au CPF qu'un temps plein). Le congé parental génère les mêmes droits au CPF.

L'acquisition de droits au titre du DIF était, pour les contractuels, subordonnée au fait d'avoir accompli au moins un an de services effectifs auprès de leur employeur. Dans le cadre du CPF, les agents contractuels acquièrent des droits sans aucune restriction au regard de la durée de leur emploi.

Les agents recrutés sur contrat de droit privé (apprentissage, emplois d'avenir) bénéficient du compte personnel de formation, au même titre que les salariés du secteur privé, depuis le 1er janvier 2015. L'alimentation du compte est identique que pour les agents de droit publics, en revanche, pour les contractuels de droit privé les formations éligibles au CPF doivent être certifiantes (au sens large : le permis de conduire, par exemple, est intégré).

Les demandeurs d'emploi indemnisés par l'établissement pourront faire valoir leurs droits au CPF pendant la période d'indemnisation auprès de l'établissement. A l'issue de la période d'indemnisation, Pôle emploi prend le relais. *La FHF a adressé à Pôle emploi un courrier sollicitant une rencontre pour exposer la nécessité de respecter le calendrier d'instruction des demandes des établissements, rappeler que seul l'établissement qui indemnise peut être ordonnateur de dépenses au titre du CPF et demander à mobiliser le fonds paritaire pour la sécurisation des parcours.*

Les agents en disponibilité, qui n'exercent pas d'activité professionnelle ou en congés parental, peuvent solliciter l'utilisation des heures de leur CPF. Ils doivent alors respecter le calendrier et les modalités d'instruction de leur ancien employeur.

2. LE CONTENU DU COMPTE

Les droits ouverts au 1^{er} janvier 2017 au titre du CPF correspondent heures acquises et non consommées au titre du DIF. Elles sont transférées dans le CPF au 31 décembre 2016 dans la limite de 120 heures maximum.

Les droits acquis au titre du CPF sont ensuite de 24 heures par an dans la limite d'un plafond de **150 heures**.

Les agents les moins qualifiés (ceux qui ne possèdent pas de diplôme ou titre de niveau V, par exemple ceux qui n'ont que le brevet des collèges) bénéficient d'un crédit d'heures majoré afin de faciliter leur accès à la formation et à la qualification à hauteur de 48 heures par an, jusqu'à un plafond de **400 heures**.

Il est prévu un abondement des heures de CPF jusqu'à 150 heures si le projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une inaptitude physique à l'exercice des fonctions. Le médecin du travail devra attester que l'état de santé de l'agent est susceptible de le conduire à une situation d'inaptitude physique et que le projet d'évolution professionnelle est de nature à prévenir cette situation. Il s'agit d'une intervention nouvelle du médecin du travail dans les avis sur le contenu et l'opportunité d'une action de formation individuelle. *A défaut de médecin du travail, l'avis d'un médecin agréé pourrait être requis.*

3. L'INCREMENTATION-DECREMENTATION DU COMPTE (SYSTEME D'INFORMATION)

Les droits à CPF seront recensés dans le portail du CPA (système d'information du CPF) et accessible par chacun (à partir de juin 2018) sur www.moncompteactivite.gouv.fr géré par la Caisse des dépôts et consignations.

A partir de mars 2018, les agents pourront consulter leurs droits sur un espace dédié : moncompteactivite.gouv.fr.

- **Création des comptes et initialisation : les comptes seront créés en 2018 par la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC) :**
 - o A partir des informations du RAFP pour les titulaires ;
 - o Selon un format à définir pour les contractuels.

- **Alimentation des comptes à leur création :** au moment de leur création les compteurs seront constitués des droits DIF, à récupérer selon plusieurs modalités encore à définir :
 - o Soit les agents saisissent eux-mêmes leurs droits sur la base d'une attestation de leur employeur ou de la mention sur leur bulletin de paye. Le contrôle (et correction éventuelle) par l'employeur aura lieu au moment de la consommation ;
 - o Soit les compteurs sont alimentés automatiquement par la CDC en fonction de l'ancienneté de l'agent, soit *120 h (heures de DIF générées depuis 6 ans sans consommation) + 24 h de CPF généré au titre de 2017, soit un total de 144 h à l'ouverture du compte selon l'ancienneté des agents. Les établissements qui le souhaitent effectuent ensuite les corrections sur les comptes des agents ayant consommé du DIF.*
 - o Soit les compteurs DIF sont récupérées par l'ANFH, sous réserve de l'accord de l'établissement pour les 900 établissements connectés, et exportés vers le système d'information de la CDC.

Le CPF sera ainsi alimenté (à la fin du premier trimestre de l'année 2018) par :

- les droits DIF acquis à la date du 31 décembre 2016 ;

- les droits CPF acquis au titre de l'année 2017 (corrigés des consommations de l'année ? en effet en 2017 impossibilité de consommer du CPF mais possibilité de consommer du DIF).
- La **décrémentation des droits** pourra, à l'avenir, intervenir selon 3 modalités :
 - Pour les établissements adhérant à l'ANFH ou le souhaitant, via un accrochage via web-service ;
 - des échanges de fichiers ;
 - ou une saisie manuelle des informations (à éviter car nécessite des habilitations, et apparaît impossible dans les établissements avec un grand nombre d'agents).

Proposition FHF : une journée de formation génère une décrémentation de **7 heures** sur le compte (sauf exception prévue par le protocole local ou charte du temps de travail).

Les formations en e-learning sont également concernées (le décompte en heures est alors possible).

4. L'UTILISATION DU COMPTE : LA PROCEDURE D'INSTRUCTION DES DEMANDES

A l'initiative de l'agent...

Les heures de CPF sont destinées à la préparation et la mise en œuvre d'un projet professionnel. Elles sont mobilisées à **l'initiative de l'agent**. Elles peuvent être utilisées pour un large spectre de formations, pas forcément diplômante ou certifiante. Sont exclues : les formations d'adaptation à l'emploi ou aux fonctions ou les formations statutaires suite à la réussite à un concours.

Les heures de CPF peuvent être mobilisées « en complément » d'un BC (bilan de compétences), VAE (validation des acquis de l'expérience), CFP (congrés de formation professionnelle) ou préparation aux concours¹. Les droits à CPF peuvent ainsi être mobilisés avant/après/pendant les autres dispositifs. **Une utilisation sur les dispositifs existants est également possible (études promo, plan...).**

¹ Pour la préparation au concours, l'agent dispose de 5 jours, à condition d'être inscrit à un concours. Le CPF intervient au-delà des 5 jours. Pour les préparations concours, l'agent peut également mobiliser son CPF sous la forme de temps de préparation personnelle : les heures de CPF donnent ainsi droit à une autorisation d'absence, sous réserve de se présenter effectivement à un concours.

En sus d'un volume horaire disponible, la loi a créé **un droit à l'accompagnement personnalisé** :

L'identification d'un conseiller en évolution professionnelle/conseiller formation au sein des établissements ou du GHT (par exemple au sein d'une cellule formation/mobilité/prévention) serait utile en complément de l'action de l'ANFH (organisme habilité à délivrer un conseil en évolution professionnelle). En effet au niveau du territoire, les établissements ont une bonne connaissance des situations individuelles (projets professionnels, prévention de l'inaptitude) et de l'évolution prévisionnelle des activités. Le rôle de l'ANFH étant plus pertinente sur le choix des dispositifs, une fois le projet défini. Les compétences seront dimensionnées en fonction des besoins et de la taille du GHT.

*Les missions du conseiller en évolution professionnelle² sont les suivantes : entretien, conseil et accompagnement. Le conseiller en évolution professionnelle doit jouer un rôle de « **facilitateur** », reposant sur sa capacité à être à l'écoute du professionnel(le) et à le (ou la) soutenir dans la définition et la réalisation de son projet.*

Le conseiller doit notamment être en mesure « 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 ».

*Le conseil est prodigué dans un esprit d'impartialité et de confidentialité, en respectant **l'initiative de la personne** en portant une attention particulière aux **publics les plus fragiles**.*

L'agent doit faire la demande d'utilisation de son CPF selon un calendrier d'instruction proposé par l'employeur, à établir dans le cadre du plan de formation. Afin de faciliter l'instruction des demandes, une procédure peut être définie au sein de l'établissement ou du GHT précisant que l'agent dépose sa demande en année n-1 (par exemple lors de l'entretien de formation/entretien d'évaluation et non au fil de l'eau). Si une réponse favorable lui est accordée, l'action de formation est inscrite au plan de l'année n.

...Sous réserve de l'accord de l'employeur

Toute demande d'utilisation d'heures de CFP devra faire l'objet d'une réponse (le silence dans ce domaine ne vaut pas acceptation) dans un délai de deux mois à réception de la demande. Les refus doivent être motivés (non-respect du calendrier, manque de financement disponible, nécessité de service, inadéquation du projet professionnel à la demande...).

Avant le troisième refus l'avis de la CAP/CCP³ peut être recueilli (donc après deux refus consécutifs et préalablement au troisième refus) portant sur une même demande.

² Arrêté du 16 juillet 2014 fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L. 6111-6 du code du travail

³ Commission consultative paritaire pour les contractuels qui seront réunies après les élections de décembre 2018

Le refus sur les demandes présentées par les agents à faible qualification pour suivre une formation relevant du socle de connaissance et de compétences dite CléA n'est pas possible, seul le report sur une autre année est prévu pour nécessité de service.

Les agents pourront consommer leurs heures non encore acquises par anticipation avec l'accord de leur employeur si la durée de la formation excède les heures contenues dans le CPF, dans la limite des droits susceptibles d'être acquis dans les deux années civiles qui suivent l'année de la demande.

Proposition : l'employeur peut définir une grille interne de priorisation qui mette en avant les demandes des agents sans diplôme puis en catégorie C, en situation de prévention de l'inaptitude puis les métiers sensibles (émergents, forte évolution ou en déclin).

5. LE FINANCEMENT / LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS

Il n'y a pas de financement spécifique ou d'enveloppe réservée au financement des heures de CPF, qui peuvent être financées par le plan de formation, l'enveloppe « études promotionnelles », « Congé de formation professionnelle », etc.

L'employeur peut définir des forfaits ou des plafonds au-delà desquels la formation ne sera pas financée.

Par exemple : Forfait pour une journée de formation (frais pédagogique) : XXX euros/jour ou un plafond global par formation suivie. Idem pour le forfait ou plafond maximal pour les frais annexes.

Si la formation n'a pas été suivie sans motif valable, l'employeur peut demander à l'agent le remboursement des frais engagés. La formation devient alors une obligation si elle est demandée et acceptée.

6. LE DIALOGUE SOCIAL

Les principes, priorités et modalités d'utilisation du CPF seront concertés avec les partenaires sociaux, au niveau de l'établissement et du GHT.

« Le comité technique d'établissement est consulté sur la politique générale de formation du personnel, et notamment le plan de formation ainsi que le plan de développement professionnel continu », selon l'art R 6144-40 du code de la santé publique (issu du décret n°2013-842 du 20 septembre 2013 relatif au CTE).

« La conférence territoriale de dialogue social est informée des projets de mutualisation, concernant notamment la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les

conditions de travail et la politique de formation au sein du groupement hospitalier de territoire », selon l'art R 6132-14, 4° alinéa du Code de la santé publique.

L'utilisation des droits acquis fera l'objet d'un suivi devant le CTE. *Le bilan annuel pourrait prévoir les indicateurs suivants : nombre d'agents ayant mobilisé leur CPF, nombre d'heures consommées, moyens budgétaires, nombre de recours au conseiller en évolution professionnelle/cellule... par catégorie professionnelle, éventuellement par genre.*

7. LE COMPTE D'ENGAGEMENT CITOYEN

Les agents publics sont soumis aux mêmes dispositions que les salariés du privé pour le Compte d'engagement citoyen (CEC) : art. L 5151-7 du Code du travail.

L'engagement citoyen (période de réserves militaires, bénévolat dans des associations, service civique, fonction de maître d'apprentissage) donne lieu à un crédit d'heures de formation supplémentaire dans la limite de 20 heures par an avec un plafond de 60 heures.

Ces heures peuvent être utilisées pour des formations permettant de mieux exercer l'engagement citoyen ou pour compléter les droits à CPF : ils s'ajoutent donc aux droits du CPF.

Le CEC et le CPF sont deux compteurs distincts avec des plafonds spécifiques.