

La Formation dans la Fonction Publique Territoriale

Table des matières

Le Compte Personnel de Formation (CPF).....	2
I. Gestion du CPF	2
II. Portabilité public/privé du CPF	3
III. Utilisation du CPF.....	4
IV. Financement	7
V. CPF et inaptitude	9
VI. CPF et cessation d'activité	10
Le congé de formation professionnel (CFP).....	12
La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)...	14
Le Bilan de compétence.....	15
Tableaux récapitulatifs	17

Le Compte Personnel de Formation (CPF)

■ A quoi sert le CPF ?

Le compte personnel de formation (CPF) permet à l'ensemble des agents publics civils, titulaires comme contractuels, 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, pour préparer et mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle. Article 2 décret n°2017-928 du 6 mai 2017.

I. Gestion du CPF

■ Où l'agent peut-il consulter ses droits CPF ?

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 et consignations. Il incombe à chaque agent public d'ouvrir son CPF en ligne.

■ Comment l'employeur peut-il consulter le nombre d'heures CPF de ses agents ?

Une nouvelle procédure vient d'être mise en place afin de vous donner accès à ces informations via un formulaire de demande d'information sur PEP's.

Elle consiste à extraire les données de tous les agents publics dont une ligne d'alimentation au moins est associée à votre SIRET pour l'année N-1.

Compte-tenu de la charge que représente le traitement des demandes, l'extraction de ce fichier de données ne pourra être effectuée qu'une fois par an pour chaque SIRET, après la campagne de chargement au 1er Trimestre.

En annexe, la procédure éditée par la CNRACL.

■ Comment est alimenté le CPF ?

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.

Les comptes d'heures des agents publics sont alimentés directement sur la base des données déclarées par leurs employeurs, via les déclarations sociales nominatives (DSN).

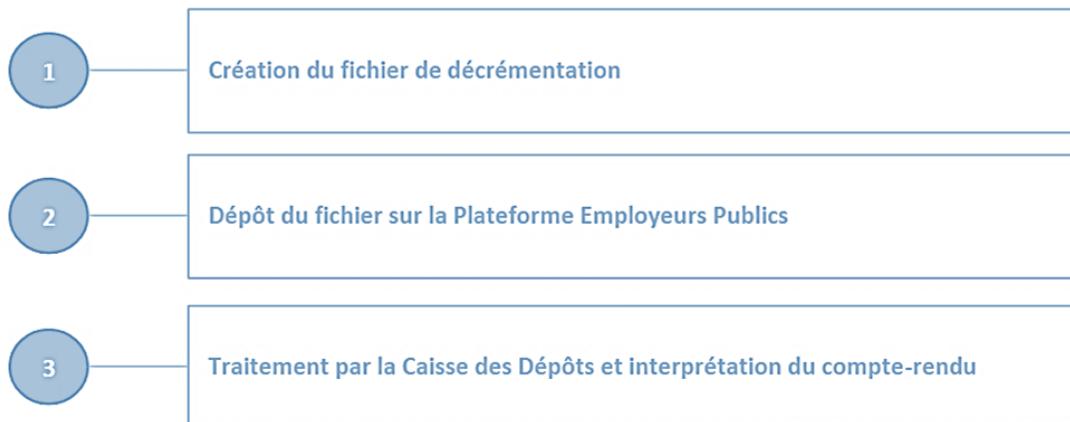
Si les DSN sont mensuelles, l'alimentation des comptes reste annuelle, cette modalité de gestion étant définie par la loi pour l'ensemble des bénéficiaires. Cette alimentation intervient, comme pour les salariés de droit privé et les demandeurs d'emplois, à la fin du 1er trimestre de chaque année (alimentation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

■ Comment décrémenter les droits CPF ou comment les heures utilisées sont-elles retirées du compte de l'agent ?

La décrémentation des heures CPF est la procédure permettant à un employeur public de soustraire du compteur CPF d'un agent public, les heures consommées lors des formations qu'il a suivies au titre de son Compte Personnel de Formation. Cette fonctionnalité est aujourd'hui disponible sur la Plateforme Employeurs Publics (PEPs), avec un système de dépôts d'un fichier de décrémentation

que l'employeur public doit remplir. La procédure est identique pour la décrémation d'un seul agent ou de plusieurs.

Voici les 3 étapes :



En annexe, la procédure effectuée par le CNRACL.

- **Comment rectifier le nombre d'heures CPF en cas d'erreur ou mise à jour ?**

Si les droits d'un agent nécessitent une mise à jour, l'agent effectue une demande de régularisation auprès de son employeur. Pour traiter la demande, l'employeur doit compléter un formulaire et le retourner par courriel à l'adresse suivante : dfp_mcf_gestion-des-droits-et-formations@caissedesdepots.fr.

- **Un agent peut-il céder des heures CPF à un proche ?**

NON. La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a instauré un droit individuel utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, y compris en période de chômage, pour suivre une formation certifiante. Ces droits sont rattachés à la vie professionnelle du salarié et ne peuvent faire l'objet d'un don. QE AN n°38828 du 25 mai 2021

II. Portabilité public/privé du CPF

- **Que devient le CPF d'un ancien agent public ayant rejoint le secteur privé ?**

Les anciens agents publics ayant rejoint le secteur privé peuvent convertir en euros les droits acquis en heures dans le secteur public (1 heure = 15 euros). La conversion est laissée à l'initiative des personnes concernées, en fonction de leurs besoins et sans intervention de l'employeur, directement sur leur compte CPF. Article L.6323-3 du code du travail

- **Un agent en cumul d'activités publique et privée peut-il convertir ses droits CPF ?**

En cas de cumul d'activités publique et privée, l'agent acquiert des droits CPF à la fois en heures et en euros. C'est l'activité principale qui détermine si les droits à utiliser sont ceux acquis en euros ou en heures (ex : activité principale en tant qu'agent public, le CPF est mobilisé en heures

et l'agent peut convertir en heures ses droits acquis en euros au titre de son activité privée). Si l'agent exerce une activité publique et une activité privée à quotité égale, il peut choisir le sens de conversion de ses droits CPF (la conversion peut se faire dans les deux sens). Article 3-2 décret n°2017-928 du 6 mai 2017

III. Utilisation du CPF

▪ Quelles sont les formations éligibles au CPF ?

L'utilisation du CPF porte sur toute action de formation (or 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. Les agents publics peuvent solliciter leur CPF pour :

- a. Le suivi d'une action de formation visant à l'obtention d'un diplôme, d'un titre ou d'une certification répertoriée sur le 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) ;
- b. Le suivi d'une action inscrite au plan de formation ou dans l'offre de formation d'un employeur public, y compris lorsqu'il s'agit d'un autre employeur que le sien ;
- c. Le suivi d'une action proposée par un organisme de formation ayant souscrit aux obligations de déclaration prévues par le code du travail.

Article 2 décret n°2017-928 du 6 mai 2017 – Circulaire ministérielle du 10 mai 2017

▪ Un agent peut-il mobiliser son CPF pour préparer un concours de la fonction publique ou à un examen professionnel ?

OUI. Le CPF peut compléter les droits existants en ce qui concerne les actions de préparation aux concours et examens professionnels. A noter que le suivi d'une action de formation de préparation aux concours et examens fait partie des actions prioritaires lors de l'examen par l'employeur des demandes d'utilisation du CPF. Article 2 et 8 décret n°2017-928 du 6 mai 2017

▪ Un agent peut-il mobiliser son CPF pour financer un permis de conduire ?

Si cette formation est demandée dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle par un agent et qu'il apparaît 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. Guide CPF de la DGAFF

▪ Le CPF peut-il être utilisé pour financer un bilan professionnel ou médico professionnel réalisé auprès du CDG ?

OUI ET NON. Le CPF peut être mobilisé pour réaliser un bilan de compétence ou un bilan professionnel, mais sous réserve que l'action soit proposée par un organisme de formation ayant souscrit aux obligations de déclarations prévues par le code du travail. Il convient de se

rapprocher du service Compétence et Territoire du CDG 88 sur le dispositif de bilan de compétence proposé. Article 2 décret n°2017-928 du 6 mai 2017

- **L'agent n'a pas assez d'heures pour suivre la formation, quelles sont les solutions ?**

L'agent peut consommer par anticipation des droits non acquis avec l'accord de son employeur :

- Dans la limite des droits que l'agent est susceptible d'acquérir au titre des deux prochaines années (pour les agents publics en 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). Article 4 décret 2017-928 du 6 mai 2017

A noter : 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.

- **Si le nombre d'heures CPF n'est pas assez important pour réaliser la formation souhaitée, est-il possible de mobiliser le CPF et un autre dispositif ?**

Le CPF peut être utilisé en combinaison avec le congé de formation professionnelle, en complément des congés pour validation des acquis de l'expérience et pour bilan de compétences. Il peut aussi être utilisé pour préparer des examens et concours administratifs, le cas échéant en combinaison avec le compte épargne-temps. Article L.422-10 du code général de la fonction publique

- **Les formations suivies dans le cadre du CPF le sont-elles pendant le temps de travail ou en dehors du temps de travail ?**

Les actions de formation suivies au titre du CPF ont lieu en priorité pendant le temps de travail. Un agent peut demander à suivre une formation en-dehors de son temps de travail, mais il ne peut pas lui être imposé de suivre cette formation hors temps de travail s'il a la possibilité de la suivre pendant le temps de travail. Article L.422-9 du code général de la fonction publique - Guide CPF de la DGAFP

- **L'agent doit-il avoir l'accord de son employeur pour mobiliser son CPF ?**

OUI. La mobilisation du CPF fait l'objet d'un accord entre le fonctionnaire et son administration. L'agent public utilise, à son initiative mais sous réserve de l'accord de son administration, les heures qu'il a acquises sur son compte personnel de formation en vue de suivre des actions de formation. Article L.422-9 et L.422-11 du code général de la fonction publique

■ **L'employeur peut-il refuser la demande de mobilisation du CPF d'un agent ?**

OUI. Mais toute décision de refus opposée à une demande de mobilisation du CPF doit être motivée et peut être contestée par l'agent devant l'instance paritaire compétente. Si la mobilisation du CPF est refusée pendant deux années consécutives, le 3ème rejet ne peut être prononcé qu'après avis de la CAP/CCP. Article L.422-11 et L.422-13 du code général de la fonction publique

■ **Quels sont les motifs de refus ?**

A titre d'exemple, peuvent constituer un motif de refus :

- Le financement de la formation (défaut de crédits disponibles affectés au budget)
- 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.).

Guide CPF de la DGAFF

■ **Une convention doit-elle être signée avec l'organisme de formation ?**

Pas nécessairement, en revanche si l'employeur accepte la mobilisation du CPF, un devis de l'organisme de formation sera signé.

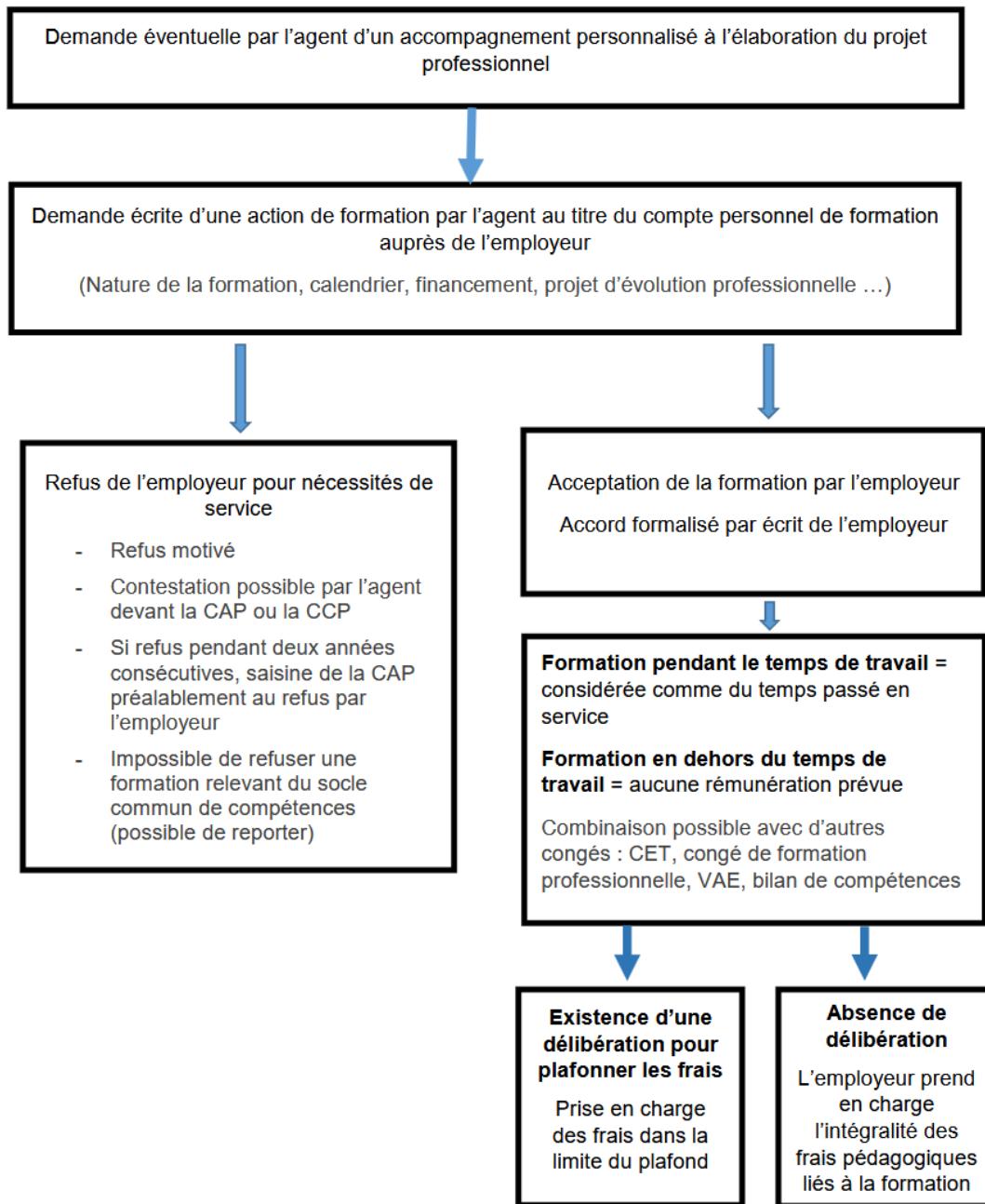
■ **• Un apprenti bénéficie-t-il d'un CPF ? Comment peut-il le mobiliser ?**

Les agents recrutés par un employeur public dans le cadre d'un contrat de droit privé (apprentis, contrats aidés) bénéficient du CPF au même titre que les salariés du secteur privé, leurs droits CPF sont acquis en euros. Dès lors que l'employeur public ne verse pas la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, il lui revient de prendre en charge les demandes de mobilisation de CPF du contractuel de droit privé qu'il emploie. Pour la décrémentation des droits acquis en euros, un gestionnaire de la Caisse des Dépôts devra être sollicité. Article L.6323-20-1 du code du travail - Guide CPF de la DGAFF

IV. Financement

■ La prise en charge des frais de formation est-elle obligatoire ? Quels sont les plafonds ?

Dès lors que l'employeur accepte la mobilisation du CPF, les frais pédagogiques qui se rattachent à la formation suivie au titre du CPF sont pris en charge par l'employeur. La collectivité peut déterminer des plafonds de prise en charge par délibération. Article 9 décret n°2017-928 du 6 mai 2017



- **La prise en charge des frais annexes est-elle obligatoire ? Quels sont les plafonds ?**

NON. L'employeur peut prendre en charge les frais occasionnés par les déplacements des agents, dans les conditions fixées par délibération, il ne s'agit pas d'une obligation. Article 9 décret n°2017-928 du 6 mai 2017

- **Si le coût de la formation est plus important que le montant de la prise en charge des frais de formation par la collectivité, l'agent doit-il financer le reste ?**

OUI. Le financement des frais de formation par l'employeur s'exerce dans la limite des droit acquis par l'agent (le cas échéant, possibilité de consommer les droits CPF par anticipation) et des éventuels plafonds de prise en charge fixés par l'employeur. Articles 4 et 9 décrets n°2017-928 du 6 mai 2017

Lorsque la collectivité plafonne sa prise en charge, le reliquat est à la charge de l'agent ayant sollicité la formation. Il est toutefois possible de cumuler avec d'autres dispositifs.

- **Une délibération doit-elle être prise ? Le passage au CST est-il obligatoire ?**

Il est recommandé de délibérer sur le CPF afin, notamment, d'encadrer les modalités de mobilisation du CPF et de plafonner le cas échéant la prise en charge financière des frais de formations. La délibération doit être soumise pour avis préalable au CST. Article 9 décret n°2017-928 du 6 mai 2017

- **Pendant la période de formation, la rémunération de l'agent est-elle maintenue ?**

OUI. Considérant que les actions de formation suivies au titre du CPF ont lieu, en priorité, pendant le temps de travail, la rémunération de l'agent est maintenue. Article L.422-9 du code général de la fonction publique

- **La mobilisation des droits à CPF peut-elle être combinée avec d'autres dispositifs ?**

Oui. L'article L.422-10 du CGFP dispose que : "Le compte personnel de formation peut être utilisé :

- 1) En combinaison avec le **congé de formation professionnelle** ;
- 2) En complément **des congés pour validation des acquis de l'expérience et pour bilan de compétences** ;
- 3) Pour préparer des examens et concours administratifs, le cas échéant en combinaison avec le **compte épargne-temps**.

V. CPF et inaptitude

▪ Un agent en arrêt de travail peut-il utiliser son CPF ?

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. Par exception, les agents en CLM ou CLD peuvent suivre une formation si cela est ordonné et contrôlé médicalement au titre de la réadaptation. Par ailleurs, un décret à venir définira les modalités suivant lesquelles, à sa demande et sous réserve d'un avis médical favorable, un fonctionnaire pourra bénéficier d'une formation ou d'un bilan de compétences durant un CMO, CLM ou CLD, en vue de sa réadaptation ou de sa reconversion professionnelle. Art 28 décret n°87-602 du 30 juillet 1987 - Article L.822-30 du code général de la fonction publique - Guide CPF de la DGAFP - TA Nice n° 0703312 du 5 février 2010 M. L.

▪ Le CPF peut-il être mobilisé dans le cadre d'une PPR ?

Le CPF ne peut pas être mobilisé et décrémenté des heures de formation suivies par un agent dans le cadre d'une PPR, qui ne serait dès lors pas à l'initiative de l'agent. Les formations suivies par un agent dans le cadre d'un reclassement relèvent des obligations de l'employeur. Guide CPF de la DGAFP

▪ Le compte CPF d'un agent est-il alimenté pendant une PPR ?

OUI. L'agent en PPR étant en position d'activité, la période sera prise en compte pour l'alimentation de son CPF. Article 3 du décret n°2017-928 du 7 mai 2017

▪ Comment bénéficier d'un crédit d'heures CPF supplémentaire pour prévenir une situation d'inaptitude ?

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 en complément des droits acquis, dans la limite d'un plafond de 150 heures, 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 doit présenter l'avis d'un médecin de prévention, attestant que son état de santé, compte tenu de ses conditions de travail, l'expose à un risque d'inaptitude à terme à l'exercice de ses fonctions.
- L'agent se voit attribuer le nombre d'heures dont il a besoin pour suivre la formation correspondant à son projet d'évolution professionnelle et ne bénéficie d'aucun droit supplémentaire.
- Ces heures complémentaires s'ajoutent aux droits CPF déjà acquis par l'agent.
- Cet abondement supplémentaire 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 interne de ces demandes.

Article L.422-15 du code général de la fonction publique - Article 8 du décret n°2017-928 du 7 mai 2017

- **Comment fonctionne la priorité d'une demande de mobilisation du CPF pour prévenir une situation d'inaptitude ?**

L'autorité administrative doit examiner les demandes d'utilisation du CPF en donnant une priorité aux actions visant à 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. Pour cela, l'agent doit présenter un avis du médecin de prévention 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. Article 8 du décret n°2017-928 du 7 mai 2017

VI. CPF et cessation d'activité

- **Un agent en retraite pour invalidité peut-il mobiliser son CPF ? Qui prend en charge les frais de formation ?**

L'agent en retraite pour invalidité peut mobiliser son CPF. S'il est sans emploi et perçoit des ARE versées par l'employeur public, en principe, l'employeur public qui assure la charge des allocations chômage 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.

Toutefois, en pratique, l'ensemble des demandeurs d'emploi, indépendamment de la nature de la personne qui les indemnise, peuvent solliciter l'utilisation de leurs droits acquis au titre du CPF auprès de Pôle emploi, à la condition que ces droits soient monétisés. Les employeurs publics sont 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 apparaître 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 réglementaires. Article 10 du décret n°2017-928 du 7 mai 2017 - Guide CPF de la DGAFF

- **Un agent peut-il mobiliser son CPF après une rupture conventionnelle ?**

L'ensemble des demandeurs d'emploi, indépendamment de la nature de la personne qui les indemnise, peuvent solliciter l'utilisation de leurs droits acquis au titre du CPF auprès de Pôle emploi, à la condition que ces droits soient monétisés. Les employeurs publics sont 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 apparaître 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 réglementaires. Article 10 du décret n°2017-928 du 7 mai 2017 - Guide CPF de la DGAFF

- **Qui prend en charge les frais de formation d'un ancien agent public demandeur d'emploi ?**

Dans la pratique, l'ensemble des demandeurs d'emploi, indépendamment de la nature de la personne qui les indemnise, peuvent solliciter l'utilisation de leurs droits acquis au titre du CPF auprès de Pôle emploi, à la condition que ces droits soient monétisés. Les employeurs publics sont 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 apparaître 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 réglementaires. Article 10 du décret n°2017-928 du 7 mai 2017 - Guide CPF de la DGAFP

- **• Qui prend en charge les frais de formation d'un ancien agent public mobilisant son CPF auprès d'un nouvel employeur ?**

Les droits du CPF sont attachés à la personne et non à son employeur. S'il s'agit d'un nouvel employeur public, il revient à ce nouvel employeur de prendre en charge les frais de formation. S'il s'agit d'un nouvel employeur privé, l'agent pourra faire valoir ses droits CPF auprès du nouvel employeur privé. Article 3-1 et 9 du décret n°2017-928 du 7 mai 2017 - Article L.6323-3 du code du travail

- **Un agent en disponibilité sur demande peut-il mobiliser son CPF auprès de sa collectivité d'origine ?**

Si l'agent placé en disponibilité sur demande exerce une activité professionnelle, il relève du régime applicable dans le cadre de cette activité et peut solliciter la mobilisation du CPF auprès de cet employeur. S'il n'exerce aucune activité, l'agent ne peut pas 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. Guide CPF de la DGAFP

Le congé de formation professionnel (CFP)

■ Doit-on prendre un arrêté ?

Oui. Il convient de prendre un arrêté plaçant l'agent en congé de formation professionnelle dans le cadre d'une formation personnelle (formation à l'initiative de l'agent en dehors de la formation professionnelle prise en charge par la collectivité).

■ Existe-t-il un modèle d'arrêté dans Agirhe ?

Non. Il n'y a pas de modèle d'arrêté disponible sur le logiciel AGIRHE concernant le congé de formation professionnelle (modèle en annexe).

Il faut toutefois saisir l'absence comme ci-dessous sur le logiciel dans l'onglet Absences - Ajouter un congé :



■ Quelle est la position de l'agent pendant le CFP ?

Pendant le temps de la formation, **l'agent est en position d'activité**. Le temps passé en congé de formation professionnelle est **considéré comme du temps passé dans le service**. Lorsqu'un agent se forme en dehors de son temps de service avec l'accord de son employeur, il bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail et de maladies professionnelles.

■ La rémunération de l'agent est-elle maintenue pendant le congé de formation professionnelle ?

Non mais l'agent placé en congé de formation a droit à une indemnité représentant 85% de son traitement indiciaire brut. Par ailleurs, l'agent est un agent à temps plein (100%) sur un poste à temps non complet (DHS = 31 heures).

■ L'indemnité compensatrice de hausse de la CSG est-elle maintenue lors du versement de l'indemnité pour CFP ?

Cette question reste en suspens auprès des ministères. Nous vous conseillons d'interroger la DGFIP à ce sujet.

■ Le supplément familial de traitement est-il maintenu pendant le CFP ?

Oui. Une réponse ministérielle ne répond que pour le supplément familial de traitement qui est maintenu (QE(S) n° 1982 du 27 septembre 2007).

■ Est-ce que les cotisations sont maintenues ?

Oui. Durant le congé, les cotisations habituellement versées à la CNRACL restent dues et doivent être calculées sur la base du dernier traitement brut afférent à l'indice que le fonctionnaire détenait au moment de sa mise en congé.

■ **Est-ce que l'agent en CFP a droit à l'action sociale ?**

Oui. L'agent étant considéré en position d'activité, la participation à l'action sociale semble devoir être maintenue.

■ **L'agent placé en CFP peut-il prendre des congés annuels ?**

Oui. En congé de formation professionnelle (CFP), l'agent bénéficie de ses congés annuels. Pendant la formation, durant la période des congés scolaires, universitaires (noël, printemps ...), l'agent peut prendre des congés annuels en accord avec sa collectivité. Ses congés annuels ne s'imputent pas sur son CFP. Ils sont à la charge de sa collectivité. Si ses congés annuels sont épuisés, l'agent est maintenu en situation de CFP.

A noter : le CFP ne génère pas de droit au titre des repos RTT.

■ **Quelle obligation a l'agent à l'issue du CFP ?**

L'agent a l'**obligation de servir qui résulte de ce congé formation professionnelle**. En effet, l'agent qui a bénéficié d'un tel congé s'engage à rester au service d'une administration publique (Etat, territoriale ou hospitalière) pendant une période égale au triple du temps pendant lequel il a perçu des indemnités. Il doit, en cas de rupture de l'engagement, rembourser le montant de ces indemnités à concurrence de la durée de service non effectuée.

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

■ A quoi sert la validation des acquis de l'expérience ?

La VAE a pour but d'obtenir tout ou partie du diplôme correspondant à l'expérience professionnelle en rapport avec ce diplôme. La VAE peut être utile pour :

- ✓ faire reconnaître son expérience et/ou ses compétences par une certification officielle,
- ✓ faciliter son évolution professionnelle,
- ✓ se reconvertis,
- ✓ raccourcir son parcours de formation,
- ✓ accéder à certains concours des trois fonctions publiques¹,
- ✓ reprendre ses études.

■ Quelle est la différence entre VAE et REP ?

Il ne faut pas confondre la VAE et la REP (Reconnaissance de l'Expérience Professionnelle). La VAE permet de valider un diplôme alors que la REP permet d'accéder à un concours ou examen sans être titulaire dudit diplôme.

■ Qui prend en charge le coût de la VAE ?

La collectivité employeur peut prendre en charge les frais de participation ou de préparation à une action de VAE.

Si l'agent sollicite les droits de son compte personnel de formation pour une action de VAE et si la collectivité a validé cette demande, alors cette dernière est dans l'obligation de prendre en charge les frais.

■ Existe-t-il un congé pour préparer sa VAE ?

Le congé pour VAE : 24 heures (fractionnables) sur le temps de travail afin de préparer la VAE ou participer aux épreuves de validation.

La collectivité a 30 jours pour faire connaître à l'agent son accord ou les raisons de son refus ou report.

Au terme du congé, l'agent doit présenter une attestation de présence délivrée par l'autorité chargée de la certification.

Pendant la durée de ce congé, l'agent conserve sa rémunération.

Annexe DGAFP – article 27 à 33 du Décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007

Le Bilan de compétence

▪ Quel est l'objectif du bilan de compétence ?

Les fonctionnaires territoriaux peuvent bénéficier d'un bilan de compétences, en particulier pour les accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet d'évolution professionnelle ou avant de solliciter un congé de formation professionnelle. Ce bilan a pour objet d'analyser leurs compétences, aptitudes et motivations en vue de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

▪ Existe-t-il un congé pour réaliser un bilan de compétence ?

Oui. Pour la réalisation d'un bilan de compétences, les fonctionnaires peuvent demander à bénéficier d'un congé. Ce congé ne peut excéder vingt-quatre heures du temps de service, éventuellement fractionnables.

La demande de congé pour bilan de compétences est présentée au plus tard soixante jours avant le début du bilan de compétences. Elle indique les dates et la durée prévues du bilan, ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire choisi par le fonctionnaire. Elle est, le cas échéant, accompagnée de la demande de prise en charge financière du bilan par la collectivité ou l'établissement. Dans les trente jours qui suivent la réception de la demande, l'autorité territoriale fait connaître à l'intéressé son accord, ou les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande de congé, et sa décision concernant la prise en charge financière du bilan. Art. 20 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007

▪ Quelle est la rémunération de l'agent pendant le congé pour bilan de compétence ?

Pendant la durée du congé pour bilan de compétences, le fonctionnaire conserve le bénéfice de sa rémunération.

▪ L'employeur peut-il exiger que le compte-rendu lui soit transmis ?

Non, la synthèse du bilan de compétences n'est pas obligatoirement transmise à l'autorité territoriale. Elle est remise uniquement à l'agent bénéficiaire, qui reste libre de la partager ou non.

- Le bilan de compétences dans la fonction publique territoriale est une démarche personnelle, confidentielle et volontaire.
- À l'issue du bilan, le prestataire remet un document de synthèse à l'agent, contenant les résultats et les pistes d'évolution envisagées.

source : <https://www.servicepublic.fr/particuliers/vosdroits/F2282/> « comment se déroule un bilan de compétence après la phase de conclusion

- L'agent est seul destinataire de cette synthèse, sauf s'il choisit de la communiquer à son employeur ou si une convention tripartite le prévoit expressément.

▪ Quel document l'employeur peut-il réclamer ?

Au terme du congé pour bilan de compétences, le fonctionnaire présente une attestation de fréquentation effective délivrée par l'organisme chargé de réaliser le bilan.

Le fonctionnaire territorial qui, sans motif valable, ne suit pas l'ensemble de l'action pour laquelle le congé a été accordé perd le bénéfice de ce congé. Si la collectivité ou l'établissement a assuré la prise en charge financière du bilan, le fonctionnaire est en outre tenu de lui en rembourser le montant.

- **Peut-on effectuer plusieurs bilans de compétence ?**

Oui. Toutefois, le fonctionnaire territorial ne peut prétendre à un autre bilan de compétences qu'à l'expiration d'un délai d'au moins cinq ans après le précédent.

- **Qui prend en charge le coût du bilan de compétence ?**

Il n'y a pas d'obligation en la matière.

C'est une possibilité pour l'employeur d'en financer tout ou partie notamment dans le cadre du plan de formation.

1er cas - l'agent finance lui-même le bilan : l'agent peut réaliser son bilan de compétence sur son temps libre ou prendre une disponibilité pour convenance personnelle ;

2ème cas - l'employeur finance le bilan et accorde un congé pour bilan de compétence
Dans certains cas, le FIPHFP peut accorder une aide.

Tableaux récapitulatifs

Les dispositifs mobilisables et leurs principales conditions et modalités

Formations et congés		Fonctionnaire territorial / agent contractuel	Fonctionnaire territorial et agent contractuel <u>APPARTENANT</u> à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du CGFP*
Congé de Formation Professionnelle (CFP)	Durée maximale	3 ans sur l'ensemble de la carrière.	5 ans sur l'ensemble de la carrière.
	Durée de l'indemnité mensuelle forfaitaire à la charge de l'employeur	12 mois.	24 mois.
	Montant de l'indemnité mensuelle forfaitaire	85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence que vous perceviez au moment de votre mise en congé.	<ul style="list-style-type: none"> Pendant les 12 premiers mois, 100 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice que vous déteniez au moment de votre mise en congé. Pendant les 12 mois suivants, 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice que vous déteniez au moment de votre mise en congé.
	Durée pendant laquelle l'agent s'engage à rester au service de l'une des administrations	Triple de celle pendant laquelle vous avez perçu l'indemnité mensuelle forfaitaire. Si vous n'êtes pas dispensé(e) de cette obligation de servir et si vous quittez la fonction publique avant la fin de votre engagement, vous devez rembourser les indemnités perçues au prorata du temps de service non effectué.	Maximum 36 mois. Si vous n'êtes pas dispensé(e) de cette obligation de servir et si vous quittez la fonction publique avant la fin de votre engagement, vous devez rembourser les indemnités perçues au prorata du temps de service non effectué.
Congé pour bilan de compétences	Durée	24 heures du temps de service, éventuellement fractionnables.	72 heures du temps de service, éventuellement fractionnables.
	Régénération des droits	A l'expiration d'un délai d'au moins 5 ans après le précédent.	A l'expiration d'un délai d'au moins 3 ans après le précédent.
Congé pour Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)		24 heures du temps de service, éventuellement fractionnables.	72 heures du temps de service, éventuellement fractionnables.

Formations et congés		Fonctionnaire territorial / agent contractuel	Fonctionnaire territorial et agent contractuel <u>APPARTENANT</u> à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du CGFP*
Congé de transition professionnelle	Durée		1 an maximum (fractionnable en mois, semaines ou journées)
	Types de parcours de formation		<ul style="list-style-type: none"> D'une durée égale ou supérieure à 120 heures et sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national, par une attestation de validation de blocs de compétences (code du travail, article L. 6113-1) ou par une certification ou habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique (article L. 6113-6). D'une durée égale ou supérieure à 70 heures et permettant d'accompagner et de conseiller les créateurs ou repreneurs d'entreprises.
	Position et rémunération		<p>Lorsque le projet d'évolution professionnelle nécessite une ou des actions de formation dont la durée totale est supérieure à 12 mois, le congé de transition professionnelle peut, à votre demande, être prolongé par un congé de formation professionnelle pour une durée cumulée ne pouvant excéder 5 ans sur l'ensemble de la carrière.</p> <p>Position d'activité, période assimilée à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois. Maintien du traitement brut et, le cas échéant, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement.</p>
Compte Personnel de Formation (CPF)		<p>Automatiquement alimenté, à la fin de chaque année de 25 h jusqu'à 150 h maximum. Arrêt de l'alimentation du CPF une fois les 150 h atteintes, si les heures ne sont pas utilisées. Portabilité des heures entre le secteur public et le secteur privé et, entre employeurs publics. Combinaison possible avec le CFP, le congé pour VAE et le congé pour bilan de compétences.</p> <p>Cas particulier de l'utilisation du CPF pour une évolution professionnelle visant à prévenir une situation d'inaptitude aux fonctions Possibilité de bénéficier de 150 h supplémentaires (sur votre demande, accompagnée d'un avis du médecin du travail).</p> <p>Cas particulier des agents de catégorie C n'ayant pas au moins un CAP ou BEP Automatiquement alimenté, à la fin de chaque année de 50 h jusqu'à 400 h maximum. Arrêt de l'alimentation du CPF une fois les 400 h atteintes, si les heures ne sont pas utilisées.</p> <p>Accès prioritaire pour les agents appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du CGFP.</p>	
Période d'immersion professionnelle (hors PPR)	Durée	Entre 2 jours et 10 jours ouvrés, consécutifs ou non, dont la durée cumulée ne peut être supérieure à 20 jours sur une période de 3 ans.	
	Régénération des droits	En mission. Période décomptée de votre temps de service. Convention tripartite. Sans incidence sur la rémunération. Cette période donne lieu, le cas échéant, à une prise en charge des frais de déplacement.	

Formations et congés		Fonctionnaire territorial / agent contractuel	Fonctionnaire territorial et agent contractuel APPARTENANT à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du CGFP*
Période Préparatoire au Reclassement (PPR)		Ouverte aux fonctionnaires territoriaux titulaires inaptes aux emplois correspondant à leur grade / cadre d'emplois mais qui sont aptes à exercer d'autres activités. 1 an maximum. Vous êtes en position d'activité dans votre cadre d'emplois d'origine. Perception du traitement correspondant et maintien du régime indemnitaire possible (sur délibération de votre collectivité).	
Formations obligatoires	Formation d'intégration	Concerne les agents stagiaires . 5 jours pour les fonctionnaires de catégorie C. 10 jours pour les fonctionnaires des catégories A et B. La formation d'intégration conditionne la titularisation.	
	Position et rémunération	Formation de professionnalisation au premier emploi : dans les 2 ans suivant la nomination. Durée : 3 jours à 5 jours pour les fonctionnaires de catégorie C, 5 jours à 10 jours pour les fonctionnaires de catégories A et B. Formation de professionnalisation tout au long de la carrière : 2 à 10 jours maximum par périodicité de 5 ans. Formation de professionnalisation à la suite d'une affectation sur un poste à responsabilité : dans les 6 mois suivant l'affectation. Durée : 3 à 10 jours pour les 3 catégories A, B et C.	
	Formations hygiène et sécurité	Incendie (exercice d'évacuation) : les exercices et essais périodiques doivent avoir lieu au moins tous les 6 mois. Incendie (manipulation des extincteurs et consignes d'évacuation) : les exercices et essais périodiques doivent avoir lieu au moins tous les 6 mois. Utilisation d'un défibrillateur : concerne tous les agents de la collectivité, si cette dernière est équipée d'un défibrillateur (Recommandation : à faire aussi souvent que nécessaire).	
Autres formations	Préparation aux concours et aux examens professionnels	Sous réserve des nécessités du service. Peut avoir lieu sur votre temps de travail. Possibilité d'utiliser votre CPF.	Sous réserve des nécessités du service. Peut avoir lieu sur votre temps de travail. Possibilité d'utiliser votre CPF. Accès prioritaire .
	Formations de perfectionnement dispensées en cours de carrière	Accordée sous réserve des nécessités du service. Possibilité d'utiliser le CPF, d'en bénéficier pendant un congé parental.	Mêmes conditions et modalités. Accès prioritaire .
	Actions de lutte contre l'illettrisme / Illectronisme	Inscription par votre employeur. Tests préalables de niveau. Formation aux compétences de base : 25 jours, renouvelables. Entre dans le cadre des formations professionnalisantes.	Mêmes conditions et modalités. Accès prioritaire .

À noter :

- Il est possible de combiner plusieurs dispositifs.
- Les fonctionnaires appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du CGFP* bénéficient d'un accès prioritaire aux actions de formation.