



# LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)



# Textes de référence et principes

## Contexte réglementaires

Ordonnance  
n° 2017-53 du 19  
janvier 2017 - JORF  
du 20 janvier 2017  
(Titre I)

Décret n° 2017-928  
du 6 mai 2017 -  
JORF du 10 mai  
2017

Circulaire du 10 mai  
2017

Guide DGAFP + FAQ  
DGCL à venir

## Deux principes :

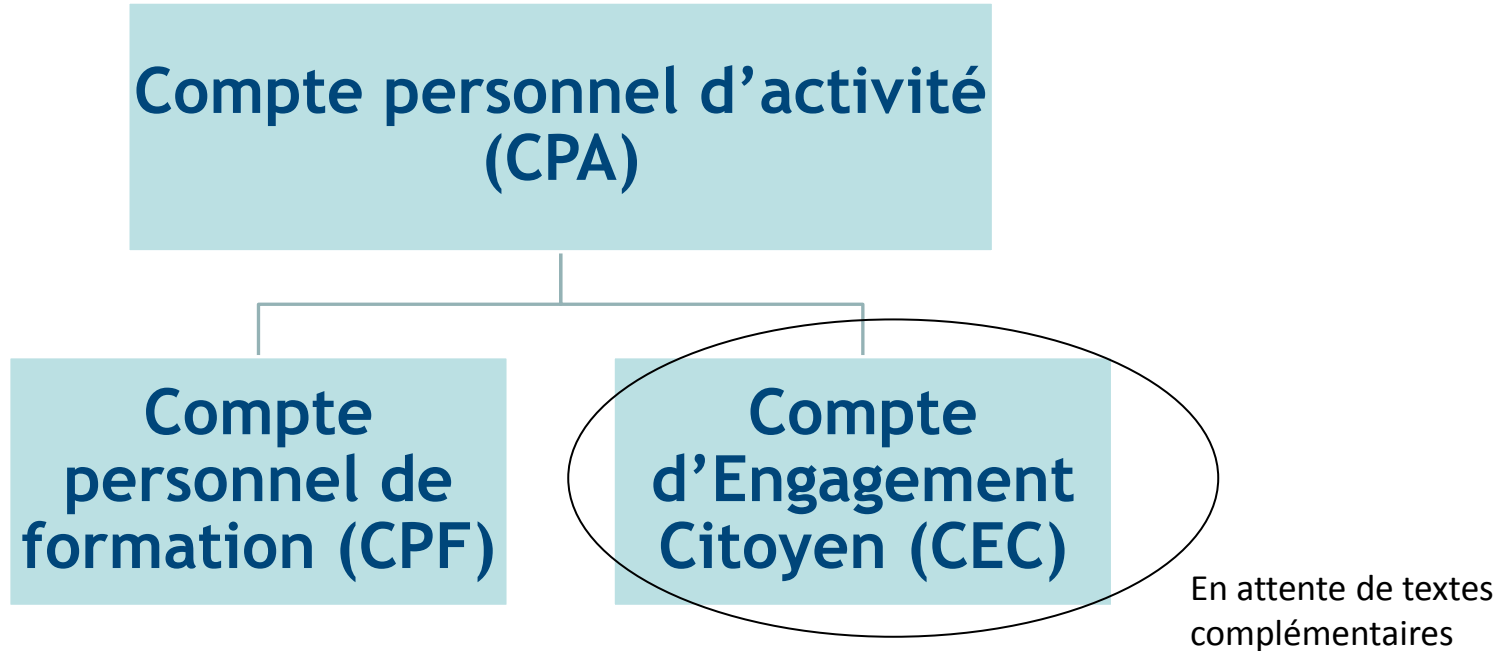
La portabilité

L'universalité



# L'esprit des textes : développer l'employabilité

- Le CPA positionne l'agent comme l'acteur de son développement professionnel.



Ces dispositifs génèrent des droits qui permettent de suivre des actions de formation. Le CPA existe depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015 dans le secteur privé. Il est étendu à la sphère publique depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, en substitution du DIF.



# Objectifs du CPF : favoriser l'évolution professionnelle

---

« Le CPF permet au fonctionnaire d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences **dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle** » (ordonnance du 19 janvier 2017)

- ✓ Pour accéder à de nouvelles responsabilités ;
- ✓ Pour effectuer une mobilité professionnelle ;
- ✓ Pour se reconvertir (prévention de l'inaptitude, mobilité public-privé et inter-administrations).

**Le CPF affiche cependant des priorités précises en termes :**

- **de publics**
- **de contenus**



# Un public large mais avec des priorités

**Principe d'universalité des bénéficiaires** : Agents titulaires (dont stagiaires) et contractuels de droits publics (dont vacataires) ou privés, agents contractuels indemnisés par l'employeur au titre du chômage.

**Cependant, 3 publics cibles prioritaires sont identifiés :**

- Agent.e de cat. C faiblement qualifié (qui ne dispose pas d'un diplôme de niveau V du RNCP = brevet) ;
- Agent.e concerné.e au titre de la prévention de l'inaptitude (avis formulé par un médecin du travail ou de prévention qui atteste de l'état de l'agent et non du projet professionnel) ;
- Demandeurs d'emplois indemnisés par le dernier employeur ;



Les agents en reconversion pour inaptitude ne sont pas éligibles au CPF car ils relèvent de l'obligation juridique de l'employeur au titre du reclassement.



# Une offre de formation étendue mais également ciblée

Toute action de formation (hors formation initiale ou continue) qui s'inscrit dans un projet professionnel, est éligible au CPF.

## Cependant, 3 priorités de formations sont ciblées :

1. La prévention des inaptitudes ;
2. Les actions de formation, d'accompagnement ou VAE qui relèvent d'un diplôme ou d'un titre au RNCP. Les formations mobilisées dans le cadre du CPF ne sont cependant pas forcément diplômantes ou certifiantes même si elles sont privilégiées pour certains publics cibles.
3. Les préparations aux concours et aux examens professionnels.

Par ailleurs, un droit opposable à l'acquisition du socle de connaissances et de compétences fondamentales (type Cléa) est instauré.

**-> Réflexion sur une mutualisation des catalogues de formation à engager**



# Calcul et constitution des droits

L'alimentation du CPF s'effectue au prorata du temps de travail.

	Nb d'heure CPF généré /an	1er plafond	Nb d'heure CPF généré /an	2e plafond	Majoration
Agent.e de "droit commun"	24H	120H	12H	150H	
Agent.e de cat C faiblement qualifié	48H	400H			
Agent.e en prévention de l'inaptitude	24H/48H			150H/400H	Jusqu'à +150H selon le projet

- Les heures DIF deviennent des heures CPF ;
- Le temps partiel assimilé au temps plein ;
- Consommation possible par anticipation (2 ans /CDD selon durée) et dans la limite des plafonds ;
- Combinaisons possibles avec d'autres outils de formation (congé de formation professionnelle, bilan de compétence, VAE, CET, congés) et le compte d'engagement citoyen (textes à venir) ;

Jusqu'à l'obtention  
d'une qualification  
de niveau V



# Implémentation/alimentation/décrémentation des heures

Le CPA (CPF et CEC) est géré par la Caisse des Dépôts et Consignation à partir du site : [www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr)

## Initialisation des comptes :

-Initialisation par la CDC à partir des compteurs DIF (données RAFF pour les titulaires et fichiers employeurs pour les contractuels) ;

**Juin 2018 :  
activation  
du compte  
par l'agent**

Déclaration  
par l'agent  
en cas de  
faible  
qualification

## Alimentation des comptes:

-Alimentation annuelle à partir des DADS/DSN (fin du premier trimestre de chaque année) ;

## Décrémentations des comptes :

-Manuelle(par habilitation)

ou

-Interfacage FMCR avec un webservice de la CDC pour une actualisation « en temps réel »

**En attente d'informations  
DGAFP/CDC + décrets**

Les abondements au titre de la prévention de l'inaptitude ne seront pas suivis par le compte de la CDC mais dans FMCR.





## Traitement des demandes

- Demande écrite de l'agent, validée par son employeur ;
- Adéquation des profils aux demandes de formation ;
- Passage en CAP avant un 3<sup>e</sup> refus (idem DIF) ;
- Accompagnement personnalisé (par l'employeur ou un opérateur) ;
- Prise en charge financière par l'employeur des frais pédagogiques ;
- Formation accomplie en priorité sur temps de travail ;
- Priorité aux formations du catalogue de l'employeur lorsque la formation demandée existe en interne.



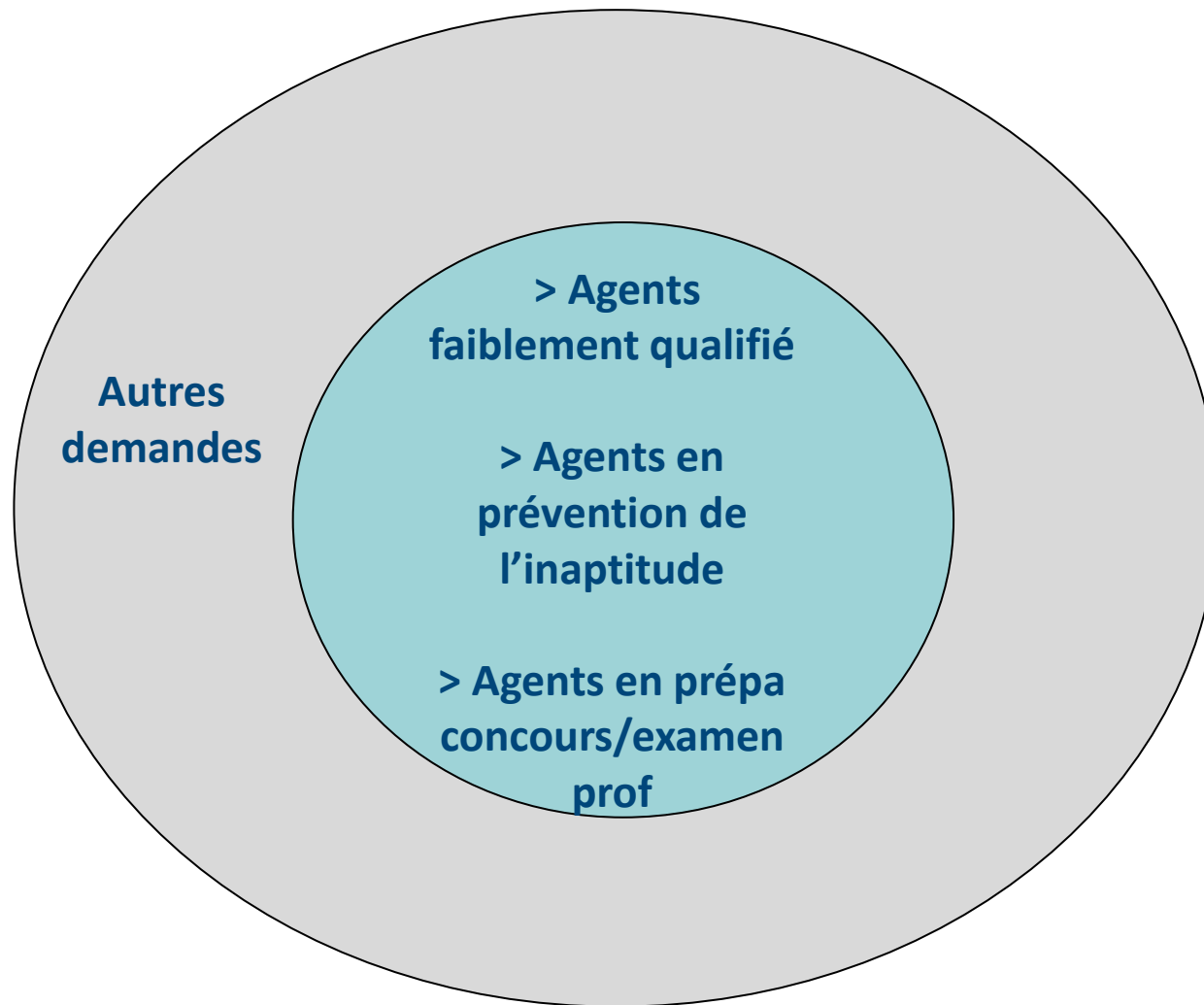
# Quelle application à la Ville ?

---

**Quel projet pour la Ville ?**  
**Quelles modalités de mise en œuvre ?**  
**Quel budget dédié ?**



# Les publics cibles de la Ville



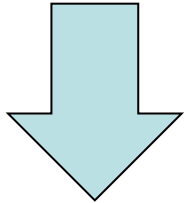
**Dans l'esprit de sa stratégie RH, La Ville se propose d'adopter les mêmes publics prioritaires que ceux déterminés par les textes.**



# Le CPF, un outil au service de la consolidation des axes stratégiques RH de la Ville

**Le CPF devient un nouvel outil du plan Prévention de l'inaptitude**

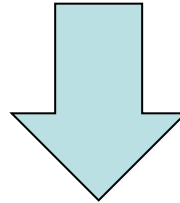
**En complément de la reconversion pour inaptitude**



**Expérimentation à mener avec la DASCO, la DFPE et la DPE**

**Renforcer les qualifications des agents de catégorie C**

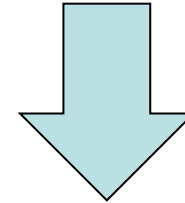
**En complément des cours de perfectionnement**



**Développer les compétences des agents les moins qualifiés favoriser leur employabilité (certificats Clea, diplômes de niveau V)**

**Anticiper les changements de métiers et les évolutions technologiques**

**En complément du développement des outils digitaux**



**Préparer et accompagner les métiers de demain**



# Un contrat de responsabilisation

---

**Il est proposé de formaliser les engagements réciproques des deux parties par un formulaire écrit qui détaillera notamment : le projet professionnel, les formations à suivre, leurs durées, leurs financements et les dispositions en cas d'absentéisme injustifié.**

- Les heures de formations seront désormais décomptées « au réel » (forfaitisation pour certains cursus actuellement).
- Pas de nouvelle formation tant que le montant des crédits reconstitué n'est pas suffisant (enjeu de mobilisation des agents inscrits en préparation)



# Un principe de subsidiarité

---

- A l'instar du DIF, la gestion du CPF ne peut être opérée que par chaque Direction, au plus près des besoins des agents.
- Le financement des CPF serait assuré de manière déconcentrée par les Bureaux de Formation des directions sur crédits délégués.
- Une procédure commune pour la toute la Ville serait mise en œuvre avec les Responsables formation, les médecins et le Centre Mobilité Compétence.

**> Mise en place d'un groupe de travail au premier trimestre.**



# Modalités de financement

---

- Une enveloppe indicative de 500k€ en 2018 prise sur le budget de formation de la Ville.
- Une fourchette de prise en charge de référence par formation CPF estimé entre 1 500€ et 2 000€/ agent (étalon de référence = financement d'un Cléa).
  - > Objectif d'égalité de traitement pour servir le plus grand nombre.

L'enveloppe et la fourchette permettent une plus grande souplesse de gestion que la mise en place de plafonds. Le montant serait fixé chaque année et resterait modulable à la hausse/baisse dans le temps en fonction des demandes.



# Mise en œuvre / chantiers à engager

## Sur le plan administratif

- **Mise en place d'une procédure commune au 1<sup>er</sup> trimestre 2018 et validation des modalités de financement**

## Sur le plan pratique

- **Identification des marchés complémentaires à passer. Positionnement entre l'offre Ville existante et le Cléa**
- **Réflexion sur la mutualisation des catalogues des directions**

## Sur le plan technique (comptes en ligne)

- **Initialisation des compteurs avec la CDC**
- **Accrochage au futur Webservice**





# Calendrier prévisionnel de mise en œuvre : les étapes clés

