

Le compte personnel d'activité des agents publics



Pour répondre à un allongement progressif du temps professionnel et à une exigence accrue de mobilité dans les entreprises comme dans les collectivités publiques, la loi travail a permis au gouvernement d'instituer par ordonnance (n° 2017-53 du 19 janvier 2017) un Compte Personnel d'Activité (CPA) informant chaque salarié de ses droits à formation et des droits sociaux liés à sa carrière (loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, article 44).

Le compte personnel d'activité

SELON le rapport de présentation, le Compte Personnel d'Activité (CPA) est, pour les salariés, l'outil d'accompagnement de leurs projets d'évolution professionnelle, de construction de parcours par l'acquisition de qualifications nouvelles, d'une mobilité ou d'une reconversion vers le secteur public ou privé.

À destination de tous les fonctionnaires et contractuels en CDD ou CDI, sa portabilité permet aux agents de faire valoir, auprès de toute personne publique ou privée qui l'emploie, les droits acquis antérieurement, selon les modalités du régime dont ils relèvent au moment de leurs demandes.

Le Compte Personnel d'Activité (CPA) est accessible dans un espace dématérialisé commun aux salariés privés et publics, par rattachement à un système d'information déployé par la Caisse des Dépôts et Consignations sous le portail : <https://www.moncompteactivite.gouv.fr> (article L 5151-6 du Code du travail).

Un peu comme en hygiène et sécurité, le CPA dépasse ainsi les droits du travail et de la fonction publique pour s'attacher à la personne du salarié et favoriser la mobilité entre n'importe quelle personne publique, et entre secteurs public et privé.

En pratique, (nouvel article 22 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983), il comporte un Compte Personnel de Formation (CPF), se substituant au Droit Individuel à la

Formation (DIF), et un Compte d'Engagement Citoyen (CEC) valorisant les activités bénévoles.

L'inscription dans le droit à formation tout au long de la vie

LE droit à la formation professionnelle tout au long de la vie, intégralement réécrit, combine désormais des dimensions impératives (*prévues par les statuts particuliers*), organisées par l'employeur (*par la formation continue*) et volontaires (*mobilisées par l'agent*).

Logiquement, les agents bénéficient d'un nouveau droit à un accompagnement personnalisé pour élaborer et mettre en œuvre leur projet, via un conseil en évolution professionnelle porté par le Centre de Gestion pour les collectivités affiliées et l'employeur dans le cas contraire (article 23 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 par renvoi de l'article 2-3 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984).

S'agissant de construire une mobilité, cet accompagnement fait écho à l'obligation qui incombe aux Centres d'assurer un accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine (article 23 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Mais à la différence de cette dernière, elle n'entre pas dans le socle indivisible d'aide à la gestion des ressources humaines ouvertes aux collectivités non affiliées dans le cadre d'une adhésion volontaire.

Le Centre de Gestion, tiers de confiance, acteur de la mobilité

SANS revenir sur la vocation originelle des Centres de Gestion d'être une structure d'accompagnement des employeurs, la loi ainsi ne cesse de conforter l'introduction dans la relation employeur/salarié d'un tiers de confiance susceptible de répondre aux défis managériaux des collectivités locales.

En matière de concours, le suivi des lauréats repose déjà sur un accompagnement personnalisé des agents pour leur permettre de préfigurer un parcours professionnel dès leur intégration ou en cours de carrière, et d'ajuster au fil de l'eau leur plan de formation (article 44 de la loi du 26 janvier 1984).

Comme autorités organisatrices, ils organisent au moins une réunion d'information et d'échanges sur la recherche d'emploi, à l'intention des lauréats, dans l'année suivant leur inscription sur la liste d'aptitude. Au cours de ces réunions, les lauréats sont informés des procédures de recrutement au sein des collectivités territoriales et bénéficient de conseils sur leurs modalités pratiques. Des entretiens individuels sont même organisés pour les lauréats inscrits sur liste d'aptitude depuis 2 ans et plus.

Le CPF, mobilisable pour des projets personnels

EN pratique, tout agent fonctionnaire ou contractuel, quelle que soit la durée de son contrat (nouvel article 22 quater de la loi du 13 juillet 1983) acquiert des droits au titre d'un Compte Personnel de Formation mobilisable à son initiative et avec l'accord de son employeur, pour suivre des actions de formation qui ont lieu en priorité pendant le temps de travail.

À la différence du droit individuel à la forma-

« Centré sur l'agent, le Compte Personnel de Formation est l'occasion de repenser le lien entre emploi et compétences, et de faire de la gestion prévisionnelle, [...] une démarche pragmatique dans toute la chaîne hiérarchique locale. »

tion, qui restait lié à des actions de formation continue ou à la préparation des concours et examens, l'utilisation du compte porte sur toute action de formation (*hors celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées*), ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle, ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle.

Le compte peut aussi être mobilisé en combinaison avec le congé de formation professionnelle et en complément des congés pour validation des acquis de l'expérience et pour bilan de compétences.

Il peut enfin être utilisé pour préparer des examens et concours administratifs, le cas échéant en articulation avec le Compte Épargne Temps. En pratique, les droits acquis peuvent compléter une décharge accordée pour suivre une action de préparation aux concours et examens.

Attention : l'agent inscrit à un concours ou examen peut, dans la limite de 5 jours par année civile, utiliser son Compte Épargne Temps ou à défaut son Compte Personnel de Formation pour disposer d'un temps de préparation personnelle selon un calendrier validé par l'employeur.

Des refus motivés

Si la mobilisation du compte repose sur un accord entre l'intéressé et son employeur, le refus d'une demande doit néanmoins être motivé, et peut être contesté à l'initiative de l'agent devant la commission administrative ou consultative paritaire.

Cependant, l'employeur ne peut s'opposer à une demande de formation relevant du socle de connaissances et de compétences que la scolarité obligatoire doit normalement garantir à chaque élève (*article L 122-1-1*

du Code de l'éducation), le bénéfice de formation pouvant seulement être différé dans l'année qui suit la demande.

Si une demande de mobilisation du compte personnel de formation est refusée 2 années consécutives, le rejet d'une 3^e demande portant sur une action de formation de même nature ne peut être prononcé qu'après avis de la CAP ou de la commission consultative paritaire des contractuels.

L'alimentation du compte s'effectue à la fin de chaque année à hauteur de 24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures maximum par année dans la limite d'un plafond total de 150 heures..

Attention : le fonctionnaire de catégorie C qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionnée par un diplôme professionnel au niveau V peut alimenter son compte à hauteur de 48 heures par an dans la limite d'un plafond de 400 heures.

Lorsque le projet d'évolution cherche à prévenir une situation d'inaptitude, le fonctionnaire peut bénéficier d'un crédit supplémentaire dans la limite de 150 heures, sans préjudice des plafonds de droit commun.

Un avis du médecin de prévention précisera que sa santé l'expose, compte tenu de ses conditions de travail, à un risque d'inaptitude.

Cette simple mention rappelle que les métiers territoriaux, pour l'essentiel dispensés par des personnels de catégorie C, présentent des caractéristiques de pénibilité importantes, multipliant les cas d'inaptitude en cours de carrière, accrus par le vieillissement des agents.

Une récente étude d'Hélène BOIREAU, médecin de prévention référent au CIG de la Grande Couronne, sur les inaptitudes à partir des fichiers de visites médicales (38 000 visites chaque année), révèle ainsi

que les inaptitudes sur les postes à risques (*agent polyvalent d'entretien notamment*) apparaissent dès la 15^e année en moyenne d'ancienneté.

L'acquisition des droits

L'ANNÉE de travail s'entend de la durée légale (1 607 heures), les droits étant calculés au prorata du temps travaillé pour les agents à temps non complet (*mais non pas pour les agents à temps partiel*).

Attention : les employeurs doivent recenser le nombre d'heures acquises au 31 décembre 2016 par leurs agents au titre du DIF, en tenant compte des droits acquis auprès de tout autre employeur public, et en informant les agents avant le 31 décembre 2017.

Les absences des fonctionnaires pour l'un des 12 congés ou temps partiel thérapeutique liés à la position d'activité ou à un congé parental (*article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*), les absences équivalentes des contractuels, pour bilan de compétences ou validation des acquis de l'expérience, sont intégralement prises en compte.

Il en va de même du crédit de temps syndical (*décret n° 85-397 du 3 avril 1985*).

Si la durée de la formation est supérieure aux droits acquis, l'agent peut, avec l'accord de son employeur, les consommer par anticipation dans la limite de ce qu'il est susceptible d'acquérir dans les 2 ans qui suivent.

La gestion de la demande

L'AGENT sollicite l'accord écrit de son employeur sur la nature, le calendrier et le financement de la formation, en précisant le projet qui fonde sa demande. Si plusieurs actions de formation permettent d'y répondre, priorité est donnée aux actions assurées par l'employeur.



« Le Compte personnel d'Activité (CPA) comporte un Compte Personnel de Formation (CPF) [...] et un Compte d'Engagement Citoyen (CEC) valorisant les activités bénévoles. »

Attention : lorsque l'agent est détaché, l'alimentation, l'instruction et le financement des droits incombent à l'organisme bénéficiaire selon ses propres règles.

Sauf dispositions contraires de la convention, si l'agent est mis à disposition ou affecté auprès d'un autre employeur, ses fonctions incombent à la structure d'origine.

Sans préjudice de la priorité accordée à l'acquisition du socle de compétence liée à la scolarité obligatoire, l'employeur privilégiera les actions de prévention d'une situation d'inaptitude, de validation des acquis par un diplôme, et enfin les préparations aux concours et examens.

La portabilité des droits

LES droits acquis avant l'entrée dans la fonction publique dans le cadre du CPF du Code du travail sont conservés et mobilisables par leur titulaire, l'employeur public supportant alors les frais pédagogiques et de déplacement attachés à la formation (sans préjudice de possibles mutualisations entre administrations).

Attention : une délibération peut plafonner la prise en charge de ces frais que l'agent remboursera en cas d'absence injustifiée à tout ou partie de la formation.

Lorsque l'employeur supporte les allocations de chômage, il supporte aussi les frais de formation des agents privés d'emploi au titre du CPF. L'agent devra présenter sa demande pendant la période d'indemnisation et être sans emploi à cette date.

Le CPF des salariés privés

DANS les collectivités, le CPA intéresse aussi les agents de droit privé (contrats aidés dont les apprentis et contrats d'avenir), intégrant, outre le CPF, un compte d'engagement citoyen et un compte

personnel de prévention de la pénibilité (article L 5151-5 du Code du travail).

Le CPF intéresse toute personne d'au moins 16 ans (15 ans en apprentissage) en emploi, en recherche ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle, ou accueillie dans un établissement ou service d'aide par le travail.

Le compte est comptabilisé en heures et mobilisé pour suivre une formation à son initiative. Il ne peut être utilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire, le refus d'y recourir ne constituant pas une faute.

Les formations sont à la fois celles qui permettent d'accéder au socle minimal de connaissances et de compétences de l'éducation nationale (sanctionnées par une certification), celles concourant à la qualification des chômeurs, mais aussi celles d'accompagnement à la validation des acquis, permettant un bilan de compétences, ou enfin celles nécessaires aux futurs bénévoles pour l'exercice de leurs missions (article L 6323-6 du Code du travail).

Lorsque le salarié de droit privé qui mobilise son compte est employé par une personne publique ne versant pas la contribution de 1 % formation (à un organisme collecteur paritaire agréé par tout employeur d'au moins 11 salariés - article L. 6331-9 du Code du travail), elle prend en charge les frais pédagogiques et annexes de la formation (articles L. 6323-20 et 20-1 du Code du travail).

Elle peut cependant opter pour une prise en charge par le CNEFPT contre une cotisation de 0,2 % assise sur les rémunérations des bénéficiaires (article D 6323-22 du Code du travail).

Un levier managérial

LA relative déconnexion du CPF du plan de formation adopté par la collectivité invite les employeurs à accompagner

leurs agents dans leurs orientations professionnelles presque indépendamment de leur stratégie de court terme, un enjeu managérial qui inscrit pour partie l'employeur dans le projet de son salarié dans le cadre d'un dialogue renforcé.

Centré sur l'agent, le Compte Personnel de Formation est l'occasion de repenser le lien entre emploi et compétences, et de faire de la gestion prévisionnelle, non un objet d'étude ou une méthodologie théorique, mais une démarche pragmatique dans toute la chaîne hiérarchique locale.

Accompagner les agents le plus en amont possible dans leur parcours, anticiper et réorienter, avec une vision large, au-delà de l'espace-temps de l'employeur. Une partie des problèmes d'absentéisme liée à des accidents de travail, maladie professionnelle, longue maladie/longue durée, pourrait se trouver à terme, résolue.

Ce faisant, le CPF peut humaniser un biotope parfois très peu propice à un épanouissement professionnel, dans un contexte difficile de réduction des ressources et d'un environnement économique et social sous tension, en devenant une forme complémentaire de prévention des risques psychosociaux et une anticipation féconde des évolutions du marché du travail territorial.

Claude SORET-VIROLLE
Directrice générale adjointe

Pierre-Yves BLANCHARD
Directeur général adjoint