



MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

# Réunion d'information sur les modalités de mise en œuvre du compte personnel de formation

Le 4 avril 2017



## Sommaire

- **Rappel général du dispositif**
  - Le Compte Personnel d'Activité
  - Le compte Personnel de Formation
  - Rappel du calendrier
- **Modalités techniques de mise en œuvre du CPF : présentation des différents scénarios**
  - Reprise des droits au titre du DIF
  - Alimentation annuelle des droits CPF
  - Décrémentation des heures CPF
- **Impacts organisationnels de la mise en œuvre du CPF**
- **Calendrier**

- Le Compte personnel d'activité (CPA) se compose de deux dispositifs :
  - Le compte personnel de formation (CPF) : Il contient les droits à formation acquis du fait de l'activité professionnelle ;
  - Le compte d'engagement citoyen (CEC) : A partir de 2018, l'exercice de certaines activités citoyennes permettront d'acquérir des droits à formation supplémentaires.
- Pour info : le compte prévention pénibilité (CPP) qui existe dans le secteur privé et qui fait partie intégrante du CPA, n'est pas transposé dans la fonction publique (FPE, FPT et FPH)

## Présentation générale du Compte Personnel de Formation (1/3)

- Le CPF concerne l'ensemble des agents publics, titulaires et agents contractuels (contrats à durée indéterminée ou déterminée), dans une logique de sécurisation des parcours professionnels.
- 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 droits acquis sont conservés tout au long de la carrière professionnelle de l'agent, indépendamment des changements de situation professionnelle (employeur ou statut). Il est fermé lorsque l'agent est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits de retraite.
- Le compteur CPF est alimenté initialement par les heures acquises au titre du DIF au 31 décembre 2016, puis complété chaque année en fonction de l'activité de l'agent :
  - Agent à temps complet ou à temps plein : 24 h / an dans la limite d'un plafond à 120 h puis 12 h / an dans la limite d'un plafond de 150 h ;
  - Agent à temps partiel : mêmes règles que les agents à temps plein ;
  - Agent à temps incomplet : proratisation des droits en fonction de la quotité du temps de travail.
- Le compte est géré à la CDC (Caisse des dépôts) : chaque année, les systèmes déclaratifs (DADS, DSN) alimenteront le compte en fonction de l'activité de l'agent.
- Les modalités d'initialisation du compte CPF avec les heures DIF restent encore à préciser.

- Des dispositions particulières sont prévues :
  - Agents non qualifiés : 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, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 48 heures maximum par an et le plafond est porté à 400 heures.
  - Prévention de l'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, dans la limite de 150 heures, en complément des droits acquis.
  - Consommation anticipée des droits : Possibilité pour un agent d'utiliser des droits qu'il n'a pas encore acquis, dans la limite :
    - Des droits qu'il est susceptible d'acquérir au cours des deux prochaines années ;
    - Des plafonds mentionnés pour les titulaires (150 ou 400 h), ou par la durée du contrat pour les agents contractuels (un agent contractuel ne peut demander à utiliser des droits s'il n'a pas le temps de les acquérir avant la fin de son contrat).

## Présentation générale du Compte Personnel de Formation (3/3)

- Le CPF permet de demander le financement d'une action de formation qui s'inscrit le cadre d'un projet d'évolution professionnelle, quelle que soit la nature de ce projet. Un agent peut ainsi demander à utiliser ses droits CPF pour mettre en œuvre un projet qui concerne le secteur public, mais aussi un projet orienté vers une activité privée (emploi salarié, travailleur indépendant).
- Il facilite l'accès aux formations diplômantes ou qualifiantes inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), mais permet également de suivre des formations à visée professionnalisante, l'objectif étant d'acquérir les compétences requises pour réaliser un projet professionnel.
- Les formations réalisées par les agents dans le cadre du CPF doivent être suivies au niveau de chaque ministère.
- Le CPF s'articule avec les autres dispositifs de la formation professionnelle tout au long de la vie (bilans de compétences, congés de formation professionnelle, congés pour validation des acquis de l'expérience, préparations aux concours et examens).
- Pour les préparations aux concours et examens, le projet de décret prévoit deux hypothèses :
  - **L'agent est inscrit à une action de formation de préparation aux concours / examens** : au-delà de la décharge de 5 jours qui est de droit, le CET et le CPF ont vocation à être mobilisés par l'agent, y compris pour dégager du temps de préparation. L'agent peut utiliser les droits qu'il a acquis sur son CET, et à défaut sur son CPF, afin de dégager du temps de préparation personnelle dans une limite de 5 jours au total (CET+CPF combinés) par année civile. Dans ce cas, l'utilisation des droits CET (si l'agent en dispose) est prioritaire sur celle des droits CPF. L'agent peut donc bénéficier de 10 jours au total (5 jours de décharge + 5 jours maximum de CET/CPF combinés).
  - L'agent est inscrit à un concours et examen mais n'est **pas inscrit à une action de formation** : l'agent ne peut bénéficier d'une décharge de droit. Il peut toutefois utiliser ses droits CET et CPF comme dans l'hypothèse évoquée ci-dessus.



- **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 ;
- **Note DGAFP en date du 1er mars 2017 adressée aux secrétaires généraux et DRH ministériels**, relative aux modalités d'application du CPF, les dispositions relatives au CPA ayant pris effet dès janvier 2017 ;
- Le **décret d'application** relatif au CPA et la **circulaire** seront publiés fin avril 2017.

## Sommaire

- **Rappel général du dispositif**
  - **Le Compte Personnel d'Activité**
  - **Le compte Personnel de Formation**
  - **Rappel du calendrier**
- **Modalités techniques de mise en œuvre du CPF : présentation des différents scénarios**
  - **Reprise des droits au titre du DIF**
  - **Alimentation annuelle des droits CPF**
  - **Décrémentation des heures CPF**
- **Impacts organisationnels de la mise en œuvre du CPF**
- **Evaluation des coûts et calendrier**

## Alimentation initiale du compte CPF à partir des droits DIF acquis au 31/12/2016

- Plusieurs options sont actuellement en cours d'analyse :
  - L'alimentation du nombre d'heures DIF **par l'agent** lui-même : à partir d'une attestation fournie par l'employeur, l'agent se connecterait au SI de la CDC pour saisir l'information qui lui a été transmise
  - L'alimentation du nombre d'heure DIF **par l'employeur**. Plusieurs options sont possibles dans ce cas :
    - Création d'un connecteur entre le (ou les) SI formation ministériel et la CDC, appelé webservice permettant de déclarer le nombre d'heures DIF de l'agent
    - Création d'un fichier d'échange dans un format intégrable par le SI-CDC comprenant les informations nécessaires
    - Saisie manuelle par les employeurs des droits DIF de chaque agent dans le SI-CPF
  - L'alimentation automatique des comptes d'heures grâce aux données recueillies dans les fichiers du **RAFP** :
    - par défaut, le compteur CPF serait alimenté en fonction des droits DIF acquis à partir de l'ancienneté de l'agent.
    - Les employeurs viendraient dans un deuxième temps vérifier et ajuster le compteur lors de la première mobilisation du CPF par l'agent.
- La troisième solution est pour le moment privilégiée pour les agents titulaires.
- Pour les agents contractuels, l'alimentation par les agents eux-mêmes apparaît comme étant la plus opérationnelle (l'alimentation sur la base des informations recueillies auprès de l'IRCANTEC ne peut être mise en œuvre).

- L'alimentation des comptes d'heures se fera via les Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS).
- Cette alimentation aura lieu une fois par an - au mois de mars.
- Elle sera assurée par la CDC et couvrira l'ensemble des agents publics.

- Le suivi des heures consommées au titre du CPF nécessite de procéder à une adaptation des SI ministériels.
- Plusieurs scénarios sont actuellement à l'étude afin de pouvoir faire la transition avec la mise en place d'un web service qui pourrait être mis en place dès la fin de l'année 2017.
  - possibilité de saisie manuelle par les gestionnaires directement dans l'outil CPF (solution adaptée pour les opérateurs dont les effectifs ne sont pas trop importants) ;
  - échange de fichiers (solution la plus coûteuse et la plus contraignante en gestion) ;
  - mise en œuvre immédiate d'un webservice.
- A ce stade et au vu de la diversité des urbanisations des SIRH, il est proposé de retenir une solution a minima, via un web service indépendant des modules de formation.

- Le CISIRH pour les ministères Hriens par l'intermédiaire de son éditeur (Hra) propose la mise en place d'un webservice mutualisé pour tous les ministères qui utilisent le SIRH RenoirRH ainsi que pour ceux dont le SIRH est Hra. La proposition présentée ci-dessous ne générerait aucun surcoût.
- Il est proposé de se rapprocher des autres éditeurs de solutions RH (SAP..) afin d'étudier la possibilité de mettre en place une solution équivalente.
- Ces solutions pourront profiter aux employeurs des autres versants de la fonction publique, ainsi qu'à l'ensemble des opérateurs qui utilisent les mêmes outils. Il appartiendra à ces derniers de déterminer si une gestion directe sur l'outil CPA ou si un webservice constitue la solution la plus adaptée à leurs contraintes d'organisation.

## Décrémentation des droits CPF

- Proposition d'une page HR Access permettant de suivre le compteur CPF

### Compteurs CPF

#### Synchronisation des données avec la CDC

Date de la demande

Valeur du compteur

Demande de récupération du compteur CPF

Demande de mise à jour du compteur CPF

#### Compteur CPF



Date d'effet	Type d'opération	Nombre d'heures	Commentaire	Synchro. CDC
<input type="text"/>	<input type="text"/> ...	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/> ...	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/> ...	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/> ...	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/> ...	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/> ...	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/> ...	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/> ...	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/> ...	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/> ...	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>

## Sommaire

- **Rappel général du dispositif**
  - **Le Compte Personnel d'Activité**
  - **Le compte Personnel de Formation**
  - **Rappel du calendrier**
- **Modalités techniques de mise en œuvre du CPF : présentation des différents scénarios**
  - **Reprise des droits au titre du DIF**
  - **Alimentation annuelle des droits CPF**
  - **Décrémentation des heures CPF**
- **Impacts organisationnels de la mise en œuvre du CPF**
- **Evaluation du coût et calendrier**

- La mise en œuvre du CPF amènera chaque ministère à mener une réflexion sur :
  - la politique menée en matière de formation, en vue notamment de définir les priorités d'action, les plafonds de financement et le montant des crédits consacrés aux demandes formulées au titre de ce compte. La définition de ces différentes orientations devra prendre en compte les échanges intervenus dans le cadre du dialogue social mis en place sur cet objet ;
  - les procédures à mettre en place pour gérer l'instruction des demandes ;
  - la mise en place de modalités d'accompagnement individualisé pour apporter information et conseil méthodologique aux personnes qui souhaitent définir et mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle.
- Des actions de communication sur la mise en œuvre du CPA devront également être réalisées. Des outils ont été préparés à cette fin .

- Les choix d'organisation devront notamment prendre en compte la question de l'accès à l'espace dématérialisé du CPA :
  - Qui est habilité à saisir les informations ?
  - Qui est habilité à consulter le CPA ?
  - Combien d'habilitations sont nécessaires ?
  - Comment gérer le renouvellement des habilitations ?
- Des référents métiers et des référents techniques doivent impérativement être désignés dans chaque ministère.

## Sommaire

- **Rappel général du dispositif**
    - **Le Compte Personnel d'Activité**
    - **Le compte Personnel de Formation**
    - **Rappel du calendrier**
  - **Modalités techniques de mise en œuvre du CPF : présentation des différents scénarios**
    - **Reprise des droits au titre du DIF**
    - **Alimentation annuelle des droits CPF**
    - **Décrémentation des heures CPF**
  - **Impacts organisationnels de la mise en œuvre du CPF**
- **Evaluation du coût et calendrier**

## Calendrier de mise en place du CPF

