



# L'INCONTOURNABLE N° 95

Tél. 06 12 31 50 62 – 01 55 93 56 15



VOS DROITS  
SONT NOTRE  
SEULE LOI

# INFOS Juridiques

## Compte Personnel d'Activité dans la Fonction Publique. Ordonnance du 19 Janvier 2017 et Décret du 6 Mai 2017

### Compte Personnel d'Activité

L'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 a été prise sur le fondement de l'article 44 de la loi N°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. En effet, ces dispositions ont habilité le Gouvernement à prendre par ordonnance des mesures qui relèvent en principe du domaine de la loi pour mettre en œuvre dans la fonction publique le compte personnel d'activité (CPA) et créer au profit des agents publics de nouvelles garanties en matière de santé et de sécurité au travail, rapprochant ainsi les règles applicables dans ces domaines de celles prévues pour le secteur privé.

L'ordonnance du 19 janvier 2017 comporte deux titres qui correspondent aux deux volets de réforme annoncés :

- Le premier de ces titres porte en effet création d'un compte personnel d'activité spécifique à la fonction publique, destiné à accompagner les projets professionnels des agents publics et à valoriser l'engagement citoyen. La création de ce compte prend effet au 1er janvier 2017.
- Le second titre de l'ordonnance vise à renforcer les garanties applicables en matière d'accompagnement de l'inaptitude physique et à rénover le régime des accidents de service et des maladies professionnelles applicables aux fonctionnaires. Des dispositions réglementaires d'application sont attendues concernant ce second volet.

### La création du compte personnel d'activité



Le premier volet de l'ordonnance du 19 janvier 2017 concerne la formation des agents de la fonction publique. Il porte en effet création du compte personnel d'activité (CPA) pour l'ensemble des agents publics et renforce leurs garanties en matière de formation, notamment par la reconnaissance d'un droit à un conseil en évolution professionnelle.

La loi « Travail » du 8 août 2016 avait effectivement autorisé le gouvernement à prendre toute mesure relevant du domaine de la loi afin de mettre en œuvre, pour chaque agent public, un compte personnel d'activité et de définir notamment les conditions d'utilisation et les modalités de gestion de ce compte.

Son article 44 avait précisé que le CPA a pour objet d'informer son titulaire de ses droits à formation et des droits sociaux liés à sa carrière professionnelle, ainsi que de permettre l'utilisation des droits qui y sont inscrits.

**Les salariés de droit privé bénéficient déjà de manière effective, depuis le 1er janvier 2017, du compte personnel d'activité (1).**

Celui-ci est régi notamment par les articles L.5151-1 à L.5151-12 et R.5151-1 à R.5151-19 du code du travail.

Les personnes concernées peuvent d'ores et déjà accéder à une plateforme de services en ligne ([www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr)) leur permettant de consulter les droits acquis dans le cadre des différents comptes, d'être informés sur leur utilisation possible et de bénéficier de services pour les aider à construire leur projet professionnel.

Cette plateforme prévoit également la consultation des bulletins de paie par le salarié, lorsqu'ils auront été transmis par l'employeur sous forme électronique.

Les agents recrutés par un employeur public sur des contrats de droit privé (par exemple les bénéficiaires de contrats aidés) relèvent également des dispositions du code du travail.

**Le dispositif est donc désormais transposé dans la Fonction Publique, avec les adaptations nécessaires.** Le compte personnel d'activité des agents publics se compose de deux dispositifs (2) :

- **Le compte personnel de formation (CPF)** qui permet d'acquérir des droits à la formation et de les mobiliser tout au long de la vie professionnelle ; il se substitue en outre au droit individuel à la formation (DIF)
- **Le compte d'engagement citoyen (CEC)** qui recense les activités de bénévolat ou de volontariat, certaines de ces activités ouvrant un droit à la formation.

Le CPA des agents publics est régi par les nouveaux **articles 22, 22 ter et 22 quater de la loi N°83-634 du 13 juillet 1983** portant droits et obligations des fonctionnaires et, pour la fonction publique territoriale, par la **loi N°84-594 du 12 juillet 1984** relative à la formation des agents territoriaux.

Le **décret N°2017-928 du 6 mai 2017** précise les modalités d'application du compte personnel d'activité et du compte personnel de formation dans la fonction publique.

Les modalités d'ouverture et de fonctionnement du compte d'engagement citoyen sont celles fixées par le code du travail pour les salariés de droit privé, sauf exception.

Les agents publics ont acquis des droits au titre du CPA à compter du **1er janvier 2017**. Des dispositions transitoires précisent les modalités d'entrée en vigueur du dispositif et de reprise des heures acquises au titre du droit individuel à la formation (3).

- (1) Article 39 de la loi N°2016-1088 du 8 août 2016. Concernant le champ d'application du CPA dans le secteur privé, voir l'article L.5151-2 du code du travail.
- (2) Le compte personnel d'activité des salariés du secteur privé comprend en outre un compte prévention pénibilité (CPP).
- (3) Article 11 de l'ordonnance du 19 janvier 2017.

## Les principes généraux applicables au compte personnel d'activité (CPA)

L'**article 22 ter de la loi du 13 juillet 1983** précise qu'un compte personnel d'activité est ouvert à tout fonctionnaire. Les agents contractuels de droit public bénéficient des mêmes droits, en application de l'**article 32** de la loi précitée.

Le compte personnel d'activité a pour objectifs, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de faciliter son évolution professionnelle. Il est attaché à la personne et non à son statut, afin notamment de lever les obstacles en cas de mobilité.

Ces principes se traduisent par des modalités de gestion simplifiées et par la « **portabilité** » des droits acquis.

**VOS DROITS SONT NOTRE SEULE LOI, FO**

### ➤ La « portabilité » des droits acquis

Tout titulaire d'un CPA peut faire valoir auprès de toute personne publique ou privée qui l'emploie les droits qu'il a précédemment acquis. Il conserve donc ses droits en cas de mobilité au sein de la fonction publique ou de mobilité de la fonction publique vers le secteur privé (4).

Les droits précédemment acquis sur le compte personnel de formation sont ainsi conservés :  
– lors du recrutement dans la fonction publique (5),  
– auprès de tout nouvel employeur lorsqu'un agent public perd cette qualité (6).

Les agents involontairement privés d'emploi conservent également les droits acquis sur leur compte (voir plus loin les conditions de prise en charge des formations).

Les droits sont utilisés selon les modalités du régime dont la personne relève au moment de sa demande.

Lorsque l'agent est en position de détachement, l'alimentation, l'instruction et le financement des droits inscrits au compte personnel de formation relèvent ainsi de l'organisme de détachement, selon les règles qui lui sont applicables.

En revanche, ces obligations incombent à l'administration d'origine lorsque l'agent est mis à disposition ou affecté auprès d'une autre administration ou d'un autre établissement, sauf disposition contraire prévue par la convention de mise à disposition ou, le cas échéant, de gestion (7).

Les droits inscrits sur le CPA demeurent acquis par leur titulaire jusqu'à leur utilisation ou jusqu'à la fermeture du compte.

### ➤ La consultation en ligne des droits

De plus, le titulaire d'un compte personnel d'activité pourra consulter les droits inscrits sur celui-ci en accédant à un service en ligne gratuit.

Il s'agit du service mentionné à l'**art. L.5151-6 du code du travail**, accessible sur le portail numérique [moncompteactivite.gouv.fr](http://moncompteactivite.gouv.fr), et géré par la Caisse des dépôts et consignations.

**Toutefois, les droits des agents publics seront consultables au plus tôt le 1er janvier 2018 et au plus tard le 1er janvier 2020 (8).**

### ➤ Le droit à un conseil en évolution professionnelle



Par ailleurs, de nouvelles garanties sont prévues en matière d'accompagnement des agents.

Aux termes de l'**article 22 de la loi du 13 juillet 1983**, tout fonctionnaire ou agent public peut bénéficier, à sa demande, d'un accompagnement personnalisé destiné à l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel, notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle. Cet accompagnement est assuré par un conseiller formé à cet effet au sein de sa collectivité ou de son établissement ou, pour les collectivités ou les établissements publics affiliés, par le centre de gestion (9).

Il s'agit ici d'une nouvelle mission obligatoire pour les centres de gestion. Lorsque l'agent souhaite rejoindre le secteur privé, il peut également solliciter un organisme relevant du service public régional de l'orientation afin de bénéficier d'un appui adapté à son projet d'évolution professionnelle.

**VOS DROITS SONT NOTRE SEULE LOI**

**FORCE OUVRIERE**

## ➤ Le compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel d'activité comprend tout d'abord un compte personnel de formation (CPF). Les droits inscrits sur ce compte permettent d'accéder à une qualification ou de développer des compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle de l'agent.

Ce projet peut s'inscrire dans le cadre d'une future mobilité, d'une promotion ou d'une reconversion professionnelle. L'agent peut demander à bénéficier, préalablement au dépôt de sa demande, d'un accompagnement personnalisé afin d'élaborer son projet professionnel et d'identifier les différentes actions nécessaires à sa mise en œuvre, dans les conditions décrites plus haut.

**(4) L'article L.6323-3 du code du travail prévoit quant à lui que les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.**

**(5) Article 22 quater (V) de la loi du 13 juillet 1983.**

**(6) Article 5 de l'ordonnance du 19 janvier 2017.**

**(7) Article 7 du décret du 6 mai 2017.**

**(8) Article 12 de l'ordonnance du 19 janvier 2017.**

**(9) Article 2-3 de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la FPT ; article 23 (II) de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ; article 6 du décret du 6 mai 2017.**

### L'objet du droit à la formation professionnelle tout au long de la vie (art. 22 modifié de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983)

**Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires favorise leur développement professionnel et personnel, facilite leur parcours professionnel, leur mobilité et leur promotion ainsi que l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants. Il permet l'adaptation aux évolutions prévisibles des métiers. Il concourt à l'égalité d'accès aux différents grades et emplois, en particulier entre femmes et hommes, et à la progression des personnes les moins qualifiées.**

## ➤ Les formations éligibles au CPF



Le CPF couvre un champ plus large que le droit individuel à la formation qu'il remplace. Les droits acquis au titre du DIF ne pouvaient en effet être utilisés que pour des actions inscrites au plan de formation et relevant soit de la formation de perfectionnement, soit de la préparation aux concours ou examens professionnels.

Un rapport récent du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) relatif à la formation professionnelle des agents territoriaux **(10)** relevait d'ailleurs l'échec du DIF, sous-employé (seuls 3,7 % des agents permanents ont bénéficié de formations dans le cadre du DIF, selon la synthèse des bilans sociaux de 2013) et mobilisé le plus souvent pour la seule préparation des concours et examens (un quart des formations suivies au titre du DIF dans la FPT relevaient de la préparation aux concours).

**L'article 2 du décret du 6 mai 2017** précise le champ des formations éligibles au titre du CPF. Le compte peut être mobilisé pour suivre toute action de formation, hors 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.

**L'article 22 quater de la loi du 13 juillet 1983** prévoit que le CPF peut également être utilisé pour préparer des concours et examens administratifs.

**Le décret du 6 mai 2017** précise les modalités d'articulation entre le CPF et les décharges de droit accordées pour suivre une action de préparation aux concours et examens dont bénéficient les fonctionnaires de l'État et hospitaliers.

Les dispositions applicables dans ces deux versants de la fonction publique prévoient en effet que les fonctionnaires en relevant bénéficient de décharges de droit, dans la limite de cinq jours par an, pour suivre de telles actions de formation **(11)**.

Pour mémoire, **l'article 2 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007** relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents territoriaux précise que l'autorité territoriale peut décharger les agents d'une partie de leurs obligations en vue de suivre pendant le temps de service une action de formation de préparation aux concours et examens professionnels.

**Le compte épargne-temps** peut par ailleurs être utilisé en combinaison avec le CPF **(12)**. Les agents inscrits à un concours ou à un examen professionnel pourront désormais utiliser leur compte épargne-temps ou, à défaut, leur compte personnel de formation pour disposer d'un temps de préparation personnelle « sans préjudice des décharges accordées de droit », dans la limite de cinq jours par année civile et selon un calendrier validé par l'employeur.

Les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen, autre composante du CPA dont les modalités sont présentées plus loin, peuvent également être mobilisés pour se former **(13)** :

- soit pour mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle, en complément des heures inscrites sur le CPF **(14)** ;
- soit pour acquérir les compétences nécessaires à l'exercice des activités bénévoles ou de volontariat mentionnées à **l'article L.5151-9 du code du travail**, dont la liste est précisée plus loin.

Les actions de formation suivies au titre du CPF s'inscrivent dans le cadre du droit à la formation professionnelle tout au long de la vie. L'objet de ce droit à la formation est d'ailleurs précisément défini par **l'ordonnance du 19 janvier 2017**.

**(10) Rapport en auto saisine, présenté lors de la séance du 1er mars 2017 du CSFPT, « Le rapport sur la formation professionnelle des agents de la FPT : bilan et perspectives ».**

**(11) Article 21 du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État et article 24 du décret n° 2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière.**

**(12) Article 22 quater de la loi du 13 juillet 1983 et article 2 du décret du 6 mai 2017.**

**(13) Article 2 du décret du 6 mai 2017.**

**(14) L'article D.5151-11 du code du travail précise que dans ce cas les heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen ne sont mobilisées qu'après utilisation des heures inscrites sur le CPF.**

### ➤ **L'alimentation du compte**



L'alimentation du compte s'effectue **au 31 décembre de chaque année**, selon les modalités suivantes **(15)** :

- **24 heures** maximum par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de **120 heures** ;



– puis **12 heures** maximum par année de travail, dans la limite d'un plafond total de **150 heures**.

Les plafonds ont donc été relevés par rapport au droit individuel à la formation (DIF) qui était quant à lui alimenté de **20 heures** par an jusqu'à un plafond de **120 heures**.

En outre, pour les fonctionnaires appartenant à un cadre d'emplois de **Catégorie C** qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles, les droits sont renforcés.

Le compte personnel de formation est alimenté à hauteur de **48 heures** maximum par an, dans la limite d'un plafond porté à **400 heures**.

Pour rappel, le niveau V du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) correspond à un niveau de formation équivalant au certificat d'aptitude professionnelle (CAP), au brevet d'études professionnelles (BEP) ou au diplôme national du brevet.

Un crédit d'heures supplémentaires peut par ailleurs être attribué en complément des droits acquis sur le compte personnel de formation lorsque le projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions.

Pour bénéficier de ce crédit, l'agent doit présenter un avis du médecin de prévention ou du travail 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 **(16)**.

Ce crédit est attribué dans la limite de **150 heures** qui s'ajoutent aux droits acquis par l'agent. Cet abondement peut générer un dépassement du plafond applicable (**150 heures ou 400 heures selon le cas**).

On signalera que l'ordonnance du 19 janvier 2017 créé par ailleurs une période de préparation au reclassement pour les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, dont les modalités sont détaillées plus loin.

Le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du CPF est égal à la durée légale annuelle de travail.

Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps complet.

Pour les agents nommés sur des emplois à temps non complet, les droits sont calculés au prorata du temps travaillé **(17)**.

Pour le calcul des droits, sont intégralement prises en compte les périodes suivantes :

- pour les fonctionnaires, les congés visés par **l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984** et les périodes de congé parental ;
- pour les agents contractuels, les congés pour raison de santé ou pour formation énumérés par **l'article 3 du décret du 6 mai 2017 (18)** ;
- pour l'ensemble des agents, le crédit de temps syndical dont ils bénéficient au titre du **décret n°85-397 du 3 avril 1985** relatif à l'exercice du droit syndical dans la FPT.

### ➤ **Les modalités d'utilisation du compte**



L'agent utilise, à son initiative, les heures qu'il a acquises sur le compte personnel de formation en vue de suivre des actions de formation liées à son projet d'évolution professionnelle.

La mobilisation du CPF nécessite toutefois l'accord de son administration **(19)**.

L'agent doit à cet effet préciser à son employeur le projet d'évolution professionnelle qui fonde sa demande et obtenir un accord écrit portant sur la nature, le calendrier et le financement de la formation souhaitée **(20)**.

Lorsque plusieurs actions de formation correspondent à la demande de l'agent, celles assurées par son employeur sont accordées prioritairement.

Comme indiqué plus haut, un avis du médecin de prévention ou du travail doit en outre être présenté lorsque le projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions.

En cas de refus opposé à la demande, l'employeur doit motiver sa décision. L'agent peut en outre contester cette décision devant l'instance paritaire compétente (la CAP s'il s'agit d'un fonctionnaire, la CCP pour un agent contractuel **(21)**).

Si une demande de mobilisation du compte personnel de formation a été refusée pendant deux années consécutives, le rejet d'une troisième demande portant sur une action de formation de même nature ne peut être prononcé qu'après avis de l'instance paritaire compétente.

Il convient toutefois de noter que l'administration ne peut s'opposer à une demande de formation relevant du socle de connaissances et compétences mentionné à **l'article L.6121-2 du code du travail (22)**.

Le bénéfice de cette formation peut tout au plus être différé dans l'année qui suit la demande.

L'objectif de ce socle de connaissances et de compétences est de permettre à toute personne d'acquérir un premier niveau de qualification, de faciliter son insertion professionnelle, sa mobilité ou sa reconversion.

Le rapport du CSFPT évoqué plus haut préconise à ce titre l'accès des agents publics au CLéa, certificat validant le socle de compétences professionnelles de base.

L'agent peut, en accord avec son employeur, consommer par anticipation des droits non encore acquis lorsque la durée de la formation est supérieure aux droits inscrits sur son CPF, dans la limite des droits qu'il est susceptible d'acquérir au cours des deux années civiles suivantes.

Les actions de formation suivies au titre du compte personnel de formation ont lieu, en priorité, pendant le temps de travail, dans le respect des nécessités du service. Dans ce cas, le temps de formation vaut temps de service dans l'administration **(23)**.

De plus, le compte personnel de formation peut être utilisé en complément des dispositifs de formation suivants :

- Le congé de formation professionnelle,
- Le congé pour validation des acquis de l'expérience,
- Le congé pour bilan de compétences **(24)**.



Pour rappel, le CPF peut également être utilisé pour préparer des examens et concours administratifs, le cas échéant en combinaison avec le compte épargne-temps.

Lorsque plusieurs demandes d'utilisation du CPF sont présentées, sans préjudice des dispositions relatives aux formations relatives au socle de connaissances et compétences, l'employeur doit accorder une priorité aux actions destinées 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 ;
- suivre une action de formation ou un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience par un diplôme, un titre ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles ;
- suivre une action de formation de préparation aux concours et examens.

**VOS DROITS SONT NOTRE SEULE LOI**

**FORCE OUVRIERE**



**Les modalités d'entrée en vigueur du CPF des agents publics (art. 11 de l'ordonnance du 19 janvier 2017 et art. 17 du décret du 6 mai 2017)**

Les heures travaillées à compter du 1er janvier 2017 sont prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre de cette même année. Les heures acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF) sont conservées et peuvent être utilisées pour bénéficier de formations dans les conditions prévues pour le compte personnel de formation. Les employeurs doivent recenser le nombre total d'heures acquises au 31 décembre 2016 par leurs agents, en tenant compte des droits précédemment acquis par ces mêmes agents auprès de tout autre employeur public. Les agents publics sont tenus informés avant le 31 décembre 2017 des heures inscrites à leur compte personnel de formation.

- (15) Article 22 quater de la loi du 13 juillet 1983 et article 2-1 de la loi du 12 juillet 1984.
- (16) Article 22 quater (IV) de la loi du 13 juillet 1983 et article 5 du décret du 6 mai 2017.
- (17) Lorsque le calcul aboutit à un nombre d'heures de formation comportant une décimale, il est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur (art. 3 du décret du 6 mai 2017).
- (18) Il s'agit des congés visés par les titres II et III et les articles 14, 14-1 et 14-3 du décret du 15 février 1988, et aux 2° et 3° de l'article 42 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007.
- (19) Article 22 quater de la loi du 13 juillet 1983 et article 2-1 de la loi du 12 juillet 1984.
- (20) Article 6 du décret du 6 mai 2017.
- (21) Ces instances n'ont pour l'heure pas encore été mises en place. Les premières élections des représentants du personnel aux commissions consultatives paritaires seront organisées à la date du prochain renouvellement général des instances représentatives du personnel de la FPT, soit en 2018.
- (22) Article 22 quater de la loi du 13 juillet 1983.
- (23) Article 2 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 modifié. On relèvera en outre que l'article 4 du décret précise désormais que lorsqu'un agent se forme en dehors de son temps de service, avec l'accord de son employeur, le temps correspondant n'est pas assimilé à un temps de service pour l'application de l'article L. 5 du code des pensions civiles et militaires de retraite.
- (24) Congés prévus par l'article 57 (6°, 6° bis et 6° ter) de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.



## Le socle de connaissances et de compétences professionnelles défini par le code du travail

### Art. D.6113-1 du code du travail

Le socle de connaissances et de compétences mentionné aux articles L.6121-2, L.6324-1 et L.6323-6 est constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle. Ce socle doit être apprécié dans un contexte professionnel. Ces connaissances et compétences sont également utiles à la vie sociale, civique et culturelle de l'individu.

### Art. D.6113-2 du code du travail

I.- Le socle de connaissances et de compétences professionnelles comprend :

- 1° La communication en français ;
- 2° L'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
- 3° L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
- 4° L'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;
- 5° L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
- 6° La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
- 7° La maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

II.- Au socle de connaissances et de compétences professionnelles mentionné au I, peuvent s'ajouter des modules complémentaires définis dans le cadre du service public régional de la formation professionnelle, pour lutter contre l'illettrisme et favoriser l'accès à la qualification.

### ➤ Le financement des actions de formation



Les frais de formation suivie au titre du CPF, et le cas échéant les frais de déplacements, sont pris en charge par l'employeur.

Pour rappel, le financement de ces frais incombe à l'organisme d'accueil lorsque le fonctionnaire est en position de détachement.

La prise en charge des frais peut être plafonnée par une délibération de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement **(25)**.

Des actions de mutualisation peuvent être engagées par plusieurs employeurs publics.

Par ailleurs, lorsque la charge de l'allocation d'assurance chômage incombe à un employeur public **(26)**, ce dernier prend également en charge les frais de formation de son ancien agent lorsqu'il utilise son compte personnel de formation pendant la période d'indemnisation.

L'agent doit être sans emploi au moment où il présente sa demande **(27)**.

Il convient enfin de noter que l'agent qui n'a pas suivi tout ou partie de la formation sans motif valable est tenu de rembourser les frais engagés.

**LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITE DANS LA FONCTION  
PUBLIQUE**  
POUR **CONSTRUIRE** SON **PARCOURS** **PROFESSIONNEL**



## Les autres modifications des dispositifs de formation personnelle

Le congé de formation professionnelle. Le fonctionnaire ou l'agent contractuel qui bénéficie d'un congé de formation professionnelle peut désormais être dispensé de son obligation de servir dans la fonction publique. En principe, il s'engage à rester au service d'une administration de l'une des trois fonctions publiques pour une durée égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu l'indemnité de formation. En cas de rupture de cet engagement, il doit rembourser le montant de l'indemnité à concurrence de la durée de service non effectué. L'article 13 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 modifié prévoit que l'autorité de nomination peut le dispenser de cette obligation après avis de la commission administrative paritaire.

Le congé pour bilan de compétences La condition d'ancienneté de dix ans de services effectifs pour bénéficier d'un bilan de compétences est supprimée. Dorénavant, l'article 18 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 modifié précise simplement que les agents 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. La limite de deux congés pour bilan de compétences au maximum au cours de la carrière, prévue par l'article 26 du décret, est également supprimée. L'agent doit toutefois respecter un intervalle d'au moins cinq ans entre deux congés à ce titre.

### ➤ Le compte d'engagement citoyen (CEC)



Un compte d'engagement citoyen est également créé au sein du CPA, sur le modèle de celui dont bénéficient les salariés du secteur privé.

Ce compte personnel vise à valoriser l'engagement des bénévoles, des volontaires et des maîtres d'apprentissage et à faciliter la reconnaissance des compétences acquises dans le cadre de ces activités, en leur ouvrant plus de droits pour se former.

À cet effet, il recense les activités bénévoles ou de volontariat de son titulaire et permet d'acquérir des heures sur le compte personnel de formation.

**L'article 22 ter de la loi du 13 juillet 1983** renvoie au code du travail pour les modalités d'ouverture et de fonctionnement du CEC.

Il convient donc de se reporter aux **articles L.5151-7 à L.5151-11 de ce code** et aux dispositions réglementaires prises pour leur application **(28)**.

On signalera toutefois que les dispositions du code du travail relatives à l'octroi de jours de congés payés consacrés à l'exercice d'activités bénévoles ou de volontariat ne sont pas applicables aux agents publics.

Les fonctionnaires territoriaux bénéficient en revanche des congés prévus par **l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984**.

Ils peuvent notamment solliciter des jours de congé pour accomplir une période d'activité dans la réserve ou pour siéger comme représentant d'une association **(29)**.

**(25)** Article 9 du décret du 6 mai 2017.

**(26)** C'est-à-dire lorsque l'employeur public est en auto assurance, en application des articles L.5424-1 et L. 5424-2 du code du travail.

**(27)** Article 10 du décret du 6 mai 2017.

**(28)** Articles D.5151-11 à D. 5151-19 du code du travail.

**(29)** Pour les agents contractuels, se reporter à l'article 20 du décret N°88-145 du 15 février 1988.

### ➤ Les activités bénévoles ou de volontariats éligibles au CEC

Les activités bénévoles ou de volontariat permettant d'acquérir des heures inscrites sur le compte personnel de formation sont les suivantes :

- le service civique (**art. L.120-1, code du service national**) ;
- la réserve militaire opérationnelle (**art. L.4211-1, code de la défense**) ;
- le volontariat de la réserve civile de la police nationale (**2° et 3° de l'art. L.411-7, code de la sécurité intérieure**) ;
- la réserve civique et les réserves thématiques qu'elle comporte (**art. 1er, loi N° 2017-86 du 27 janvier 2017** relative à l'égalité et à la citoyenneté) ;
- la réserve sanitaire (**art. L.3132-1, code de la santé publique**) ;
- l'activité de maître d'apprentissage (**art. L.6223-5, code du travail**) ;
- les activités de bénévolat associatif, lorsque les conditions suivantes sont remplies :
  - l'association est régie par la **loi du 1er juillet 1901** relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application du code civil local applicable dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, est déclarée depuis trois ans au moins et l'ensemble de ses activités est mentionné au **b du 1 de l'article 200 du code général des impôts** ;
  - le bénévole siège dans l'organe d'administration ou de direction de l'association ou participe à l'encadrement d'autres bénévoles, dans des conditions, notamment de durée ;
  - le volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers (**art. L.723-3 à L.726-20, code de la sécurité intérieure et loi N° 96-370 du 3 mai 1996** relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers).

Toutefois, ces activités ne permettent pas d'acquérir des heures inscrites sur le compte personnel de formation lorsqu'elles sont effectuées dans le cadre des formations secondaires mentionnées au code de l'éducation.

### ➤ L'acquisition de droits à formation



L'exercice de ces activités bénévoles ou volontaires permet à l'intéressé d'acquérir des heures sur son compte personnel de formation (CPF), sous réserve d'avoir accompli une durée minimale d'engagement.

**L'article D.5151-14 du code du travail** fixe, pour chaque activité, la durée minimale nécessaire à l'acquisition de **20 heures** de formation.

L'agent ne peut toutefois acquérir plus de **20 heures** sur le compte personnel de formation au titre d'une même année civile et d'une même catégorie d'engagement, qu'elle soit bénévole, volontaire, de réserviste ou de maître d'apprentissage.

En outre, le plafond maximal d'heures pouvant être inscrites au titre du compte d'engagement citoyen est fixé à **60 heures (30)**.

Les activités sont déclarées à la Caisse des dépôts et consignations par l'autorité compétente.

S'agissant des activités de bénévolat associatif, la déclaration doit être effectuée par le titulaire du compte personnel d'activité **(31)**.

Le titulaire du compte décide des activités qu'il souhaite y recenser.

Les activités bénévoles ou volontaires sont recensées dans le cadre du traitement de données à caractère personnel dénommé « système d'information du compte personnel de formation » **(32)**.

## ➤ La mobilisation des droits inscrits

Les heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen peuvent être utilisées **(33)** :

- soit pour acquérir les compétences nécessaires à l'exercice des activités bénévoles ou de volontariat mentionnées à **l'article L.5151-9 du code du travail** ;
- soit pour suivre des formations éligibles au CPF : les droits peuvent être mobilisés pour mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle, dans les conditions évoquées plus haut, en complément des heures inscrites sur le compte personnel de formation.

Dans ce cas, les heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen ne sont mobilisées qu'après utilisation des heures inscrites sur le CPF.

## ➤ Le financement

La mobilisation des heures inscrites au titre du CEC sont financées selon le cas **(34)** :

- soit par la commune, pour la réserve communale de sécurité civile ;
- soit par l'établissement public chargé de la gestion de la réserve sanitaire ;
- soit par l'autorité de gestion du sapeur-pompier volontaire ;
- soit par l'État, pour les autres activités **(35)**.

**(30)** Article L.5151-10 du code du travail.

**(31)** Article R.5151-16 et suivants du code du travail.

**(32)** Articles L.5151-18 et L. 6323-8 du code du travail.

**(33)** Article 2 du décret du 6 mai 2017.

**(34)** Article L.5151-11 du code du travail.

**(35)** Il s'agit des activités mentionnées aux 1°, 2°, 2° bis, 5°, et 6° de l'article L.5151-9 du code du travail, ainsi que de l'activité mentionnée au 3° du même article L.5151-9, à l'exception de la réserve communale de sécurité civile.

**FO**

*Réf. 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*

---

# INFOS Juridiques

## Catégorie C - Avancement de grade - Examen professionnel

**Le décret n° 2017-715 du 2 mai 2017** modifie le décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale.

La proportion des avancements du grade C1 au grade C2 entre l'avancement au choix et la réussite à un examen professionnel est supprimée. Les fonctionnaires qui, avant l'entrée en vigueur du décret, ont satisfait à un examen professionnel pour l'avancement dans un grade relevant de l'échelle 4 de rémunération et n'ont pas été inscrits au tableau d'avancement, conservent le bénéfice de leur examen professionnel.

## **Avancement de grade - Entretien Professionnel - PPCR**

**Le décret n° 2017-722 du 2 mai 2017** relatif aux modalités d'appréciation de la valeur et de l'expérience professionnelles de certains fonctionnaires éligibles à un avancement de grade, pris dans le cadre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique (PPCR), modifie le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux.

Il prévoit que les perspectives d'avancement au grade supérieur des fonctionnaires ayant atteint depuis **au moins trois ans** le dernier échelon de leur grade fassent l'objet, lorsque l'accès à ce grade ne résulte pas d'une promotion, d'une appréciation du supérieur hiérarchique au cours de l'entretien professionnel.

Cette appréciation est portée à la connaissance de la commission administrative paritaire. Ces dispositions s'appliquent à compter de l'établissement des tableaux d'avancement de l'année 2019.

## **Congé annuel - Agent public - Congé maladie**

**Avis n° 406009 du 26 avril 2017 du Conseil d'État** relatif à la période de report des congés annuels qui n'ont pas pu être pris du fait d'un congé de maladie **JO, n° 100, 28 avril 2017, texte n° 148.- 2 p.** En l'absence de dispositions législatives ou réglementaires fixant une période de report des congés payés qu'un agent, du fait d'un congé maladie, s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre au cours d'une année civile, le juge peut considérer, afin d'assurer le respect des dispositions de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, que ces congés peuvent être pris au cours d'une période de quinze mois après le terme de l'année considérée. Ce droit au report s'exerce dans la limite de quatre semaines prévue par l'article 7 de la directive.

## **Discipline : l'envoi répété de mails malsains d'un agent à une collègue est sanctionnable.**

L'envoi répété de messages électroniques équivoques par un agent à une de ses collègues, en dépit du refus de celle-ci, constitue une faute justifiant un blâme. **CAA Lyon, 10 janvier 2017, requête N°14LY03839**

## **Réintégration après une disponibilité pour convenances personnelles**

Lorsque cette mise en disponibilité n'a pas excédé trois ans, le fonctionnaire doit se voir proposer une des trois premières vacances de poste dans sa collectivité d'origine.

Si cette durée a excédé trois ans, il doit être réaffecté à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi correspondant à son grade.

**CE, 3 janvier 2017, requête N°15BX01745**



## **Possibilité d'une demande de reclassement pour l'agent reconnu inapte à la reprise de ses fonctions**

Lorsqu'un fonctionnaire est inapte à reprendre ses fonctions à l'issue d'un congé de maladie, reconnu inapte à la reprise de ses fonctions, il ne peut être placé en disponibilité d'office sans avoir été préalablement invité à présenter, s'il le souhaite, une demande de reclassement.

**CAA Versailles, 29 décembre 2016, requête N°14VE03100**

## **Le changement d'affectation comme mesure d'ordre intérieur.**

En dépit d'une modification des tâches de l'agent, sa nouvelle affectation ne peut faire l'objet d'un recours dès lors que sa rémunération reste identique et qu'il conserve des responsabilités.

**CAA Lyon, 13 décembre 2016, requête N°15LY03070**

## **Les droits des fonctionnaires stagiaires lors d'une suppression d'emploi**

En cas de suppression de leur emploi, les fonctionnaires stagiaires, qui se trouvent dans une situation probatoire et provisoire, ne disposent d'aucun droit à être reclassés dans l'attente d'une titularisation.

**CE, 5 octobre 2016, requête N°386802**

## **Le fonctionnaire qui demande sa réintégration anticipée n'est pas prioritaire**

Lorsque le fonctionnaire demande sa réintégration anticipée avant le terme normal de sa disponibilité pour convenances personnelles, l'obligation pesant notamment sur la collectivité de proposer l'un des trois premiers emplois devenus vacants ne s'impose pas à celle-ci.

**CAA Marseille, 12 juillet 2016, requête N°15MA00529**

## **Les caractéristiques d'une sanction disciplinaire déguisée**

Une décision présente le caractère d'une sanction disciplinaire déguisée lorsque, tout à la fois, il en résulte une dégradation de la situation professionnelle de l'agent concerné et que la nature des faits l'ayant justifiée et l'intention poursuivie par l'administration révèlent une volonté de sanctionner cet agent.

**CAA Bordeaux 15 novembre 2016 requête N°14BX01858**

## **L'emploi du terme « mademoiselle » à l'égard d'un agent ne peut être considéré comme du harcèlement**

L'emploi inapproprié du terme "mademoiselle" à l'égard d'un agent, pendant quelques mois, en raison d'une erreur informatique, ne saurait avoir eu pour

effet de créer une situation humiliante à son égard susceptible de caractériser un agissement de harcèlement moral.

**CAA Versailles, 6 mai 2016, requête N°15VE00555**

### **La faute d'un agent ne peut être atténuée par le comportement d'un supérieur hiérarchique**

Le comportement du supérieur hiérarchique de l'agent ne saurait en l'espèce atténuer le caractère fautif de sa manière de servir.

**CAA Versailles 22 septembre 2016 requête N°15VE00006**

### **Recours contre une fiche de poste**

La fiche de poste qui peut être regardée comme révélant une décision affectant substantiellement les responsabilités de l'agent et sa situation administrative, peut faire l'objet d'un recours. L'agent est recevable à demander l'annulation.

**CAA de Marseille, 3 novembre 2015, requête N°15MA01527.**

**UNE QUESTION,  
UN PROBLEME, FO !!!**

*[sgfoplainecommune@gmail.com](mailto:sgfoplainecommune@gmail.com)*



**Avec FO, SOYEZ REBELLES** contre l'Injustice, la Discrimination, le Harcèlement, l'Excès de Pouvoir, la Dégradation des Conditions de Travail et contre l'Austérité !!!

**VOS DROITS SONT NOTRE SEULE LOI,**

**FORCE OUVRIERE**