

# Comité Technique commun du 16 février 2018 RAPPORT (avis)

## RENNES MÉTROPOLE

### POLE RESSOURCES / DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES / SERVICE EMPLOI ET COMPÉTENCES

#### Mise en place du Compte Personnel de Formation (CPF)

*Pièce jointe : guide de la formation*

#### A. Contexte

##### 1. Textes de référence

- 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.
- 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.
- Circulaire du 10 mai 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique.

##### 2. Définition et objectifs

Le Compte Personnel de Formation (CPF), qui remplace le Droit Individuel à la Formation (DIF), est l'une des composantes du Compte Personnel d'Activité qui regroupe aussi le Compte d'Engagement Citoyen (CEC) et le Compte Prévention Pénibilité (CPP) pour le secteur privé.

Comme le DIF, le CPF est un crédit d'heures de formation pris en charge par l'employeur. Il est universel (concerne tous les actifs, y compris les demandeurs d'emploi) et portable (les droits acquis sont mobilisables auprès d'autres employeurs publics ou privés).

Le CPF est davantage ciblé que le DIF : il vise à favoriser l'accès à des formations en lien avec un projet professionnel (mobilité, reconversion, promotion, y compris vers le secteur privé).

##### 3. Publics concernés

Il s'adresse à un public plus large que le DIF :

- Fonctionnaires titulaires et stagiaires (en position d'activité, de détachement, de congé parental).
- Agents contractuels, en CDI et en CDD. Par extension, seront concernés les agents vacataires éligibles au droit à la formation instauré dans le cadre du protocole sur la résorption de l'emploi précaire.

- Agents de droit privé : apprentis, salarié en contrat aidé, adultes relais
- Ex-agents demandeurs d'emploi (travail à mener sur ce point, en lien avec Pôle Emploi).

#### **4. Calcul des droits**

Chaque agent dispose d'un crédit de 24 heures par an (au prorata si poste à temps non complet), cumulable sur 6 ans, puis de 12 heures par an dans la limite de 150 heures.

#### **5. Majoration des droits**

Les droits sont majorés :

- Pour les agents qui ont un niveau de formation inférieur au niveau V (CAP) : 48 heures / an avec un plafond de 400 heures.
- Pour les projets qui visent à prévenir une situation d'inaptitude aux fonctions, dans la limite de 150 heures complémentaires (appréciation par la DRH sur la base d'un avis du médecin du travail. Une réflexion sur des métiers prioritaires au vu de la pénibilité pourra être engagée).

L'agent pourra consommer par anticipation les droits qu'il est susceptible d'acquérir les deux années qui suivent la demande de formation.

Les heures acquises au titre du DIF au 31/12/2016 sont transférées dans le CPF qui a pris effet au 1er janvier 2017.

Un portail national doit être mis en place pour permettre à chacun de consulter son solde. Dans l'attente, il est possible de demander cette information auprès de son correspondant formation ou du chargé de formation référent de sa direction.

### **B. Propositions de modalités d'application**

L'objectif est de se saisir de cette réforme pour renforcer l'accompagnement des projets professionnels des agents, afin de favoriser la mobilité (choisie, ou pour prévenir des situations d'usure ou d'inaptitude professionnelle) et les évolutions de carrière.

#### **1. Champ d'application (types de formations)**

Le Compte Personnel Formation regroupe :

- Les actions liées à la définition du projet professionnel : ateliers mobilité, ateliers recherche d'emploi, stages d'observation dans la collectivité ou en dehors (dans le cadre d'un projet en lien avec la mission parcours professionnels de la DRH, avec un volume indicatif de 2 jours par an).
- Les remises à niveau et formations liées aux savoirs de base (ex : mise en place prévue d'un stage sur les bases du numérique), qui correspondent au « socle de connaissances et de compétences professionnelles » défini par le décret n°2015-172 du 13 février 2015.
- Les préparations aux concours et examens professionnels
- Toute formation, visant à concrétiser un changement de métier, dans la collectivité ou en dehors.

Sur ce point la collectivité cherche à développer des « parcours métiers » : offre de formation visant à répondre aux besoins en recrutement sur certains métiers, avec possibilité de « pré recrutement (ex : ASEM, avec financement du CAP petite enfance en cours pour 5 agents).

Le CPF ne concerne pas :

- Les formations liées au poste de travail,
- Les formations en hygiène - sécurité et en secourisme,
- Les formations liées aux loisirs ou à une activité professionnelle secondaire,
- Les formations en efficacité professionnelle (dynamiser sa mémoire, gestion du temps, etc...) ou en développement personnel

Le CPF s'articule avec d'autres dispositifs qui demeurent inchangés, Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ou encore Congé de Formation Professionnelle pour les formations longues.

## **2. Procédure de demande et de décision**

S'agissant de formations non liées au poste, les demandes sont transmises directement à la mission Formation : le visa du responsable n'est pas requis, il sera ensuite contacté par la DRH (ce qui n'empêche pas l'agent d'informer son responsable). À l'exception des actions faisant l'objet de recensements spécifiques (ex : remises à niveau, préparation aux concours et examens), les demandes sont instruites au fil de l'eau par la mission formation. Conformément à la réglementation, une réponse écrite et motivée sera apportée dans un délai de 2 mois.

Les suites données aux demandes, y compris les refus, seront évoquées dans le cadre de la commission formation qui se réunira à minima 3 fois par an et sera composée de représentants de la DRH, de chargés RH et des organisations syndicales, au prorata de leur représentativité (émanation du CT). Un agent pourra demander à ce que la demande soit réétudiée dans ce cadre. Après deux refus d'une même demande, l'agent pourra demander un examen en Commission Administrative Paritaire (CAP).

Rq : les actions liées à la définition du projet professionnel et aux savoirs de base sont de droit : seule la date de mise en œuvre pourra être ajustée (sur une année) en lien avec les contraintes de fonctionnement du service et le nombre de jours demandés.

## **3. Prise en charge des frais pédagogiques**

D'une manière générale, les frais pédagogiques sont pris en charge par la collectivité (ou par le CNFPT). Il existe toutefois certaines particularités :

### **➤ Projet professionnel extérieur à la collectivité**

Comme validé lors du Comité Technique de janvier 2017, la collectivité peut accompagner des projets sans lien avec nos institutions (ex : créer son entreprise), sous la forme d'un co-investissement :

- Prise en charge de 70% des frais pédagogique avec un plafond de 500 €,
- Décharge de service pouvant atteindre 5 jours (dans le cadre du crédit CPF),
- De manière ponctuelle, en fonction des projets, il sera possible d'aller au-delà en accord avec la DRH et le service,
- Frais de mission (transport, hébergement) à la charge de l'agent,

### **➤ Préparation concours des agents contractuels et vacataires ayant les conditions d'ancienneté requises (8 mois en équivalent temps plein)**

Une participation de 100 € par préparation est versée par la collectivité (comme prévu dans le protocole sur la résorption de l'emploi précaire).

Ces agents bénéficieront des mêmes droits que les agents titulaires suivant une préparation concours (cf ci-dessous) à savoir 2 jours octroyés avant l'admissibilité et deux jours supplémentaires en cas de réussite, pour préparer les oraux.

Les formations particulièrement coûteuses pourront éventuellement faire l'objet d'une participation de l'agent (co investissement).

## **4. Impact sur le temps de travail**

D'une manière générale, les formations ont lieu sur le temps de travail. En cas de nécessité de service, elles peuvent aussi avoir lieu en dehors des horaires de travail habituels, avec récupération des heures par l'agent, selon les règles de temps de travail habituelles.

Cas particulier des préparations aux concours et examens :

Dans le cadre des préparations du CNFPT, les agents (tous statuts confondus) pourront bénéficier d'une décharge de service de 2 jours au titre du CPF pour suivre les modules à distance, en préparation des épreuves d'admissibilité (écrit).

Les agents admissibles à l'oral (tous statuts confondus) peuvent solliciter 2 jours supplémentaires de décharge (toujours au titre du CPF) pour se préparer, qu'ils suivent ou non la préparation du CNFPT.

### **C. Mise en œuvre**

Il est proposé de mettre en œuvre ces dispositions pour une période expérimentale d'un an et d'en suivre régulièrement la mise en œuvre dans le cadre de la commission formation qui va être mise en place, ainsi que dans le cadre d'un bilan annuel sur la formation en Comité Technique.

La mise en place du Compte Personnel de Formation, ainsi que d'autres modifications intervenues depuis fin 2012, nécessitent une actualisation du Guide de la formation. La nouvelle version (projet) est jointe à ce rapport.

**Les représentants du personnel du Comité Technique commun sont invités à émettre un avis sur les propositions contenues dans ce rapport.**