

PLAN DE FORMATION VILLE DE L'HORME 2024 - 2026

ANNEXE

Différents types de formations

- A. Les formations statutaires obligatoires
- B. Les formations santé sécurité au travail
- C. Les formations de perfectionnement
- D. Les préparations aux concours et examens professionnels
- E. Les formations personnelles
- F. Les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française

A.1.1 FORMATIONS STATUTAIRES OBLIGATOIRES

Prévues par les statuts particuliers, elles comprennent :

- les formations d'intégration dans la FPT : il s'agit d'actions favorisant l'intégration dans la FPT.
- les formations de professionnalisation, dispensées lors de la prise de poste, tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste de responsabilité.

Ces formations doivent être inscrites au plan de formation de la collectivité. La collectivité territoriale informe chaque année ses agents de leur situation au regard des obligations de formation.

Les durées de formation statutaires obligatoires d'intégration et de professionnalisation peuvent être réduites en fonction des formations déjà suivies, des diplômes détenus ou de l'expérience professionnelle grâce au mécanisme de dispense.

Mécanisme de dispense :

Les fonctionnaires peuvent être dispensés, à leur demande, de la totalité ou d'une partie de ces formations, s'ils peuvent justifier :

- d'un titre ou diplôme reconnu par l'Etat ;
- d'une expérience professionnelle ;
- de formations professionnelles et/ou de bilans de compétences.

L'examen des demandes de dispense et la décision d'octroi relèvent de la délégation du CNFPT.

L'autorité territoriale fixe, en concertation avec l'agent et le CNFPT, les modalités de suivi de ces formations (calendrier, type de formation...) en fonction de l'évaluation des besoins individuels et dans le respect du plan de formation défini par la collectivité. Après chaque réalisation de formation, le CNFPT délivre une attestation de suivi à l'agent et à son employeur. L'attestation doit être versée au dossier individuel de l'agent.

Le CPF (compte personnel de formation) ne peut être utilisé pour effectuer des formations statutaires obligatoires.

A.1 La formation d'intégration

Principe

Relevant du principe de la « formation professionnelle tout au long de la vie » reconnue par le décret du 29 mai 2008, la formation d'intégration est, souvent, la première expérience de formation du fonctionnaire territorial. Elle vise à faciliter l'intégration de l'agent dans son milieu professionnel par l'acquisition de connaissances relatives à l'environnement territorial dans lequel s'exerce sa mission.

Elle porte sur l'organisation et le fonctionnement des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, les services publics locaux et le déroulement des carrières des fonctionnaires territoriaux. Elle a également pour objet de faire acquérir à l'agent les notions nécessaires à la bonne exécution des tâches dévolues à sa catégorie hiérarchique. Ainsi, une telle formation sera à suivre par les agents, y compris au cours de leur évolution professionnelle, notamment par concours, vers un cadre d'emplois de catégorie supérieure.

Les bénéficiaires

Tout fonctionnaire nommé dans un cadre d'emploi en qualité de fonctionnaire stagiaire doit obligatoirement suivre une formation d'intégration organisée par le CNFPT (sauf si ce dernier accorde, pour motif spécifique, une dispense partielle ou totale de formation d'intégration). **A défaut de formation d'intégration, il ne pourra pas être titularisé.**

Par ailleurs, les agents contractuels recrutés sur emploi permanent sur le fondement de l'article L.332-8 du code général de la fonction publique pour une durée supérieure ou égale à un an aura également l'obligation de suivre une formation d'intégration spécifique.

En sont dispensés les agents changeant de cadre d'emplois au titre de la promotion interne, les agents ayant le statut d'élève, les agents des filières police municipale et sapeurs-pompiers qui bénéficient de parcours spécifiques de formation initiale.

Les modalités de mise en œuvre

Le CNFPT est chargé de la mise en œuvre et de l'organisation de ces formations.

Les inscriptions aux formations d'intégration sont à réaliser sur la plateforme d'inscription en ligne du CNFPT par la collectivité : inscription.cnfpt.fr

Les durées et contenus

⇒ Agents de catégorie C :

La formation se déroule sur 5 jours, pendant la période de stage et consiste à acquérir des connaissances sur l'environnement territorial et à s'approprier les outils de développement des compétences tout au long de la carrière.

⇒ Agents de catégories A et B :

La formation se déroule sur 10 jours, pendant la période de stage et consiste à identifier les enjeux de l'action publique locale, à appréhender les spécificités du rôle de cadre, se situer dans la FPT et savoir s'orienter dans le nouveau dispositif de formation.

Les agents à temps partiel et à temps non complet sont astreints à suivre le même nombre de jours de formation statutaire obligatoire que les agents à temps complet.

IMPORTANT : Lorsqu'un agent effectue une mobilité externe dans les trois années suivant sa titularisation, la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil reverse à l'administration d'origine une indemnité au titre de la rémunération perçue par l'agent pendant le temps de la formation d'intégration, mais aussi du coût de toute formation complémentaire suivie par l'agent durant ces trois années. A défaut d'accord sur le montant, l'administration d'accueil devra rembourser la totalité des dépenses engagées par l'administration d'origine.

A.2 Les formations de professionnalisation

Destinées à garantir un niveau de compétences conforme aux attentes des usagers, les formations de professionnalisation permettent aux agents de s'adapter aux évolutions de leur emploi. Ces formations sont réparties entre trois types de formations :

- ✚ La formation de professionnalisation au 1^{er} emploi : cette formation est destinée à tout fonctionnaire nouvellement nommé stagiaire, y compris par la voie de la promotion interne. Elle vise à l'adaptation de l'agent à son nouvel emploi en lui permettant d'acquérir les connaissances et les compétences lui permettant de remplir avec succès ses missions.
- ✚ La formation de professionnalisation tout au long de la carrière : ce type de formations correspond à la formation obligatoire « normale » des agents publics, et visent à permettre à l'agent de maintenir à jour ses connaissances et ses compétences.
- ✚ La formation de professionnalisation suite à l'affectation sur un poste à responsabilité : ce dernier type de formations de professionnalisation s'impose, dans un délai de six mois, dès la prise de certains postes à haute responsabilité, tels que les emplois fonctionnels, les emplois éligibles à certaines NBI, ou encore les emplois qualifiés comme tels par l'autorité territoriale.

L'inscription sur les listes d'aptitude au titre de la promotion interne ne peut intervenir qu'au vu des attestations établies par le CNFPT, précisant que l'agent a accompli la totalité de ses obligations de professionnalisation pour les périodes révolues.

Les bénéficiaires

Tous les fonctionnaires territoriaux en activité (stagiaires et titulaires), quelle que soit leur quotité de travail.

Les formations de professionnalisation doivent s'organiser autour d'un parcours individualisé de formations professionnalisantes.

Si l'agent souhaite faire valider, au titre de la professionnalisation obligatoire, une formation suivie auprès d'un autre organisme, la collectivité doit présenter une demande de dispense auprès du CNFPT.

La durée de la formation de professionnalisation au 1^{er} emploi peut être majorée au maximum du nombre de jours de formation d'intégration non-suivis, compte tenu de la mise en œuvre d'un mécanisme de dispense.

Les durées et contenus

✚ **La formation de professionnalisation au 1^{er} emploi intervient dans les deux ans après nomination dans un cadre d'emplois.**

La durée minimum est de :

- 3 jours pour les catégories C
- 5 jours pour les catégories A et B

La durée maximum est de 10 jours pour toutes les catégories.

✚ **La formation de professionnalisation tout au long de la carrière intervient par période de 5 ans.**

La durée minimum est de 2 jours, la durée maximum est de 10 jours, pour toutes les catégories.

✚ **La formation de professionnalisation suite à l'affectation sur un poste à responsabilité intervient dans les 6 mois après la nomination.**

La durée est de 3 jours minimum et de 10 jours maximum, pour toutes les catégories.

⇒ **La filière police municipale**

La loi et ses décrets d'application prévoient pour les agents de police municipale, avant leur titularisation et avant même de pouvoir exercer leurs missions de police municipale, l'obligation de suivre un stage organisé par le CNFPT.

La Formation Initiale d'Application des agents de police municipale (catégorie C), conformément au Décret n°94-933 du 25 octobre 1994, relatif à l'organisation de la formation initiale d'application des agents de police municipale stagiaires, répond aux trois objectifs politiques suivants :

- ✚ professionnaliser les polices municipales,
- ✚ affirmer leurs missions de police de proximité,
- ✚ valoriser la place des polices municipales dans le maillage des forces de sécurité.

Pour répondre à ces objectifs, le principe d'une formation en alternance a été choisi ; le dispositif de la Formation Initiale d'Application des gardiens de police municipale prévoit des enseignements théoriques de 76 jours et des stages pratiques de 44 jours, soit une durée totale de 120 jours.

Pour faciliter l'intégration du stagiaire dans son poste de travail et le rendre plus opérationnel, l'accent est mis sur son accompagnement, tout au long de la formation, par un tuteur proposé par la collectivité employeur.

L'entrée en formation se fait dès réception par le CNFPT, de l'arrêté de nomination de l'agent de police municipale en qualité de stagiaire ; la formation doit être effectuée pendant l'année de stage statutaire.

Le stagiaire fait l'objet d'une évaluation continue.

À l'issue de la période de formation, le président du CNFPT porte à la connaissance de l'autorité territoriale son appréciation écrite sur les compétences acquises par le stagiaire et sur les aptitudes dont il a fait preuve au cours de la formation. Cette appréciation écrite est également transmise au préfet et au procureur de la République pour les recrutements effectués à compter du 1er janvier 2015.

Le double agrément (procureur et préfet) et l'attestation délivrée par le CNFPT permettent à l'agent d'exercer les fonctions d'agent de police municipale.

L'agent, de catégorie C, est ensuite soumis à une obligation de formation continue de 10 jours de formation minimum sur une période de 5 ans. La première période démarre le jour de la titularisation du gardien de police municipale.

Les chefs de service de police municipale (catégorie B) sont nommés à partir d'une liste d'aptitude (concours), ou suite à examen professionnel. Ils sont tenus de suivre une formation initiale conformément au décret n° 2000-47 du 20 janvier

2000. Décret relatif à l'organisation de la formation initiale d'application des cheffes et chefs de service de police municipale stagiaires. Cette formation organisée par le CNFPT dure 183 jours (qui peut être réduite à 120 jours en fonction des services antérieurs de l'agent).

À l'issue de la période de formation, le président du CNFPT porte à la connaissance de l'autorité territoriale son appréciation écrite sur les compétences acquises par le stagiaire et sur les aptitudes dont il a fait preuve au cours de la formation. Cette appréciation écrite est également transmise au préfet et au procureur de la République pour les recrutements effectués à compter du 1er janvier 2015.

Le double agrément (procureur et préfet) et l'attestation délivrée par le CNFPT permettent à l'agent d'exercer les fonctions d'agent de police municipale.

Pour les agents de catégorie B et A : 10 jours de formation minimum sur une période de 3 ans. La première période démarre le jour de la titularisation du Chef de Service de Police Municipale. Elle dure 10 jours de stage théorique.

Les agents autorisés au port d'armes doivent suivre une formation préalable avant la demande d'autorisation formulée par le Maire au Préfet, organisée par le CNFPT, qui fait appel à des moniteurs formés par ses soins.

Au titre de la formation continue obligatoire, ces agents doivent suivre deux séances d'entraînement minimum par an formation de tir organisée par le CNFPT. Ces formations permettent de maintenir le niveau de compétence requis pour le maniement et l'usage des armes.

B. LES FORMATIONS SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La formation aux questions relatives à la santé et à la sécurité du travail constitue un élément essentiel de la politique de prévention.

Le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale prévoit, à cet égard, l'organisation de différentes actions de formation au profit des agents des collectivités et établissements.

L'autorité territoriale a l'obligation de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous son autorité mais aussi, le cas échéant, à celle des usagers du service (Décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale).

Objectifs

Il s'agit d'instruire l'agent des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité, celle de ses collègues de travail et, le cas échéant, celle des usagers du service.

La mise en œuvre de cette formation doit entraîner une diminution du risque professionnel car l'expérience a prouvé que certains accidents de service trouvent leur origine dans une méconnaissance ou une mauvaise appréciation des dangers auxquels un agent est susceptible d'être exposé dans le cadre de son travail.

Les modalités de mise en œuvre

Elle doit être organisée :

- ✚ Lors de l'entrée en fonctions des agents ;
- ✚ Lorsque par suite d'un changement de fonctions, de techniques, de matériel ou d'une transformation des locaux, les agents se trouvent exposés à des risques nouveaux ;
- ✚ En cas d'accident de service grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ayant entraîné mort d'homme, ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente, ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu en être évitées ;
- ✚ En cas d'accident de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété à un même poste de travail, ou à des postes de travail similaires, ou dans une même fonction, ou des fonctions similaires.
- ✚ à la demande du service de médecine préventive au profit des agents qui reprennent leur activité après un arrêt de travail consécutif à un accident de service ou à une maladie professionnelle.

Contenu

Le contenu précis de la formation à l'hygiène et à la sécurité ne saurait être défini de façon générale. Il doit l'être au cas par cas de manière "pratique et appropriée, en tenant compte des situations spécifiques de chaque service.

C'est à l'administration qu'il appartient de définir le contenu de la formation à l'hygiène et à la sécurité. Le médecin de prévention et le CST (Comité Social Territorial) doivent être associés à cette définition.

La formation peut porter sur :

- ✚ Les conditions de circulation sur les lieux de travail et, notamment, les issues et dégagements de secours ;
- ✚ Les conditions d'exécution du travail et, notamment, les comportements à observer aux différents postes de travail et le fonctionnement des dispositifs de protection et de secours ;
- ✚ Les dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre ;
- ✚ Les responsabilités encourues ;
- ✚ Le secourisme : aux termes de l'article 6 du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021, « dans chaque service où sont exécutés des travaux dangereux, un ou plusieurs agents doivent avoir reçu obligatoirement l'instruction nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence ».

Il existe deux formations principales :

- ✓ Prévention et secours civiques de niveau 1 (PSC1)
- ✓ Secouriste sauveteur du travail (SST)

Rôle du Comité Social Territorial (CST)

Le CST, lorsqu'il n'est pas assisté par une formation spécialisée, a un triple rôle à jouer dans le domaine de la formation de l'ensemble des agents à l'hygiène et à la sécurité :

- ✚ il doit intervenir en tant qu'organe d'impulsion
- ✚ il coopère à la préparation des actions de formation à la santé et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre
- ✚ son président doit lui soumettre chaque année « pour avis » un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail

Les représentants du personnel, membres titulaires et suppléants des formations spécialisées, ou du comité social territorial en l'absence de formation spécialisée bénéficient d'une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail d'une durée minimale de 5 jours au cours du premier semestre de leur mandat. Cette formation est renouvelée à chaque mandat.

La formation à l'hygiène et à la sécurité se déroule pendant les heures de service. Le temps passé à cette formation est considéré comme temps de service (décret n°85-603 du 10 juin 1985, art 9). Elle est normalement dispensée sur les lieux de travail (décret n°85-603 du 10 juin 1985, art 7).

Formation des assistants et conseillers de prévention

Une formation préalable à la prise de fonction et une formation continue en matière de santé et de sécurité sont dispensées aux assistants et conseillers de prévention (décret n°85-603 du 10 juin 1985, art 4.2).

La formation préalable à leur prise de fonction est d'une durée de :

- ✚ cinq jours pour les assistants de prévention ;
- ✚ sept jours pour les conseillers de prévention.

Ils suivent ensuite une formation continue obligatoire de 2 jours dans l'année suivant leur nomination et au minimum un module de formation les années suivantes.

Le contenu de ces formations a pour but de parfaire leurs compétences et d'actualiser leurs connaissances en matière d'hygiène et sécurité.

Ces formations permettent à la collectivité de répondre aux besoins de développement des compétences de ses agents ou de leur acquérir de nouvelles, liés notamment aux évolutions des techniques et des métiers.

Les principes

Les formations de perfectionnement sont dispensées en cours de carrière, à la demande de l'employeur ou de l'agent.

Les bénéficiaires

Elles sont ouvertes à tous, titulaires ou contractuels, sous réserve de l'accord de l'autorité territoriale.

Les modalités de mise en œuvre

Les collectivités et les agents peuvent faire appel à l'offre de formation proposée par le CNFPT :

- catalogue des stages inter-collectivités
- stages intra-collectivités ou union de collectivités
- journées d'actualité et journées d'information
- autres actions...

Les collectivités peuvent également mettre en place des formations en interne ou faire appel à des organismes de formation autres que le CNFPT (publics ou privés).

Observation : Un agent qui a déjà bénéficié d'une action de formation de perfectionnement, dispensée pendant les heures de service, ne peut prétendre au bénéfice d'une action de formation ayant le même objet pendant une période de douze mois à compter de la fin de la session de formation considérée, sauf si la durée effective de l'action de formation suivie était inférieure à huit jours ouvrés, fractionnés ou non.

Dans ce dernier cas, le délai à l'issue duquel une demande peut être présentée est fixé à six mois sans que la durée cumulée des actions de formation suivies n'excède huit jours ouvrés pour une période de douze mois.

Les délais mentionnés ci-dessus ne peuvent être opposés à l'agent si l'action de formation n'a pu être menée à son terme en raison des nécessités de service.

D. LES PRÉPARATIONS AUX CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Parce que l'évolution professionnelle est un droit reconnu aux agents publics, il existe des formations leur permettant de se préparer à un avancement de grade ou à un changement de cadre d'emplois par la voie des examens professionnels ou des concours.

Les bénéficiaires

Ouvertes tant aux fonctionnaires désirant évoluer qu'aux contractuels désirant intégrer un cadre d'emplois, ces formations peuvent également permettre l'accès aux corps des autres versants de la fonction publique.

Toutefois, et parce que les places dans de telles formations sont limitées, certains agents territoriaux bénéficient d'un accès prioritaire : -

- ✚ Les agents de catégorie C n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel correspondant au niveau 4 (Baccalauréat)
- ✚ Les agents en situation de handicap
- ✚ Les agents particulièrement exposés à un risque d'usure professionnelle

Pour les mêmes raisons, un agent ayant déjà bénéficié d'une telle formation pendant ses heures de service ne peut demander d'autre formation ayant le même objet pendant 12 mois à compter de la date de fin de la première formation (6 mois si la première formation suivie est d'une durée inférieure à 8 jours ouvrés, fractionnés ou non).

S'agissant d'une formation non obligatoire, l'autorité territoriale peut, pour des nécessités de service, refuser une telle formation.

Les modalités de mise en œuvre

Le CNFPT met en œuvre ces formations, dans les conditions suivantes :

- recensement des inscriptions pour les concours ou examens annoncés à moyen terme : consulter régulièrement le site internet du CNFPT www.cnfpt.fr.
- organisation de tests de pré-requis, préalables à l'entrée en préparation. Les collectivités et les agents concernés sont informés du résultat des tests.
- mise en place de la préparation, selon différentes modalités.

D'autres organismes de formation proposent également des modules de préparation.

E. LES FORMATIONS PERSONNELLES

Les principes

Ce sont des formations qui ne sont pas liées directement à l'activité professionnelle.

Les bénéficiaires

Les agents peuvent solliciter leur collectivité pour bénéficier de dispositifs spécifiques en vue d'engager des projets professionnels ou personnels.

Les modalités de mise en œuvre :

La mise en disponibilité

Elle peut être sollicitée auprès de l'autorité territoriale, uniquement par les fonctionnaires, pour effectuer des études ou des recherches d'intérêt général.

Le congé de formation professionnelle

Il permet à l'agent, au cours de sa vie professionnelle, à titre individuel, de suivre une action de formation de longue durée d'ordre professionnel ou personnel.

Accordé aux fonctionnaires ayant accompli au moins 3 années de services publics effectifs et aux contractuels de droit public justifiant de 36 mois de services effectifs, dont 12 mois dans la collectivité, dans les conditions prévues par le décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007.

La durée du congé ne peut être supérieure à 3 ans pour l'ensemble de la carrière. Il peut être utilisé en une seule fois ou réparti sur toute la durée de la carrière en période de stage d'une durée minimale équivalent à un mois à temps plein, qui peuvent être fractionnées en semaine, journées ou demi-journées.

Durant les 12 premiers mois, le fonctionnaire perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85 % du traitement brut perçu au moment de la mise en congé, cette indemnité étant plafonnée au traitement afférent à l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris.

La demande de l'agent doit être présentée 90 jours à l'avance et l'autorité territoriale est tenue de répondre dans les 30 jours.

En échange de ce congé de formation, l'employeur peut demander à l'agent de s'engager à rester au service de la collectivité pendant une période égale au triple de la durée d'indemnisation, sinon il doit rembourser à sa collectivité à concurrence des années de service non effectuées.

L'employeur n'est pas tenu de financer une formation effectuée dans le cadre du congé de formation professionnelle.

Le congé pour bilan de compétences

Tout agent, titulaire ou non titulaire occupant un emploi permanent, peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences afin d'analyser ses compétences, aptitudes et motivations notamment pour définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation.

Le bilan est effectué par un organisme agréé et suit une procédure réglementée.

Le congé ne peut excéder 24 heures du temps de service, éventuellement fractionnables.

La demande de l'agent doit être présentée, par écrit, 60 jours au plus tard avant le début du bilan de compétence.

Dans les 30 jours qui suivent la réception, l'autorité territoriale fait connaître son accord ou les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande de congé et sa décision concernant la prise en charge financière.

L'agent ne peut prétendre à nouveau un bilan de compétences qu'à l'expiration d'un délai d'au moins 5 ans.

❑ **Le congé pour validation des acquis de l'expérience**

Il permet à tout agent de valider les acquis de son expérience au vu d'obtenir un diplôme ou un titre professionnel, inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

L'agent doit justifier d'une expérience professionnelle d'un an en rapport avec le contenu du diplôme visé.

La VAE consiste après obtention d'une attestation de recevabilité délivrée par le certificateur, en la rédaction d'un dossier de description des acquis de l'expérience qui sera soumis pour validation à un jury.

Pour présenter un dossier de VAE, l'agent peut bénéficier d'un congé de 24 heures maximum, éventuellement fractionnable.

La demande doit être présentée 60 jours à l'avance et la collectivité doit répondre dans les 30 jours.

L'agent conserve le bénéfice de sa rémunération pendant la durée du congé.

❑ **Le Compte Personnel d'Activité**

Depuis le 1^{er} janvier 2017, tout agent public bénéficie d'un compte personnel d'activité. Le CPA a pour objectifs de :

- ✚ renforcer l'autonomie des agents publics
- ✚ faciliter l'évolution et la mobilité professionnelles
- ✚ permettre la reconnaissance de l'engagement citoyen...

Dans le secteur public, le CPA comprend :

le compte personnel de formation (CPF) qui se substitue au droit individuel à la formation (articles L422-17 et L422-18 du CGFP et articles 9 et 10 du Décret n°2017-928 – Circulaire du 10 Mai 2017) ;

- ✚ le compte d'engagement citoyen (CEC) qui recense les activités de bénévolat ou volontariat, certaines de ces activités ouvrant un droit à la formation (Article L422-4 du CGFP – Articles L5151-7 à L5151-11 (sauf 2° de l'article L5151-7) du Code du travail – Article 2 de l'ordonnance n°2017-53)

❑ **Le compte personnel de formation (CPF)**

Le CPF :

- ✚ se substitue au droit individuel à la formation (DIF) et couvre un champ plus large
- ✚ permet de suivre toute action de formation 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
- ✚ peut être utilisé pour préparer les concours et examen
- ✚ Les actions de formation se déroulent en priorité sur le temps de travail
- ✚ Les formations relatives à l'adaptation aux fonctions exercées sont exclues du CPF

Le CPF est un crédit d'heures de formation pris en charge par l'employeur afin de faciliter la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle d'un agent.

Bénéficiaires :

Le CPF concerne l'ensemble des agents publics, aussi bien les agents titulaires que les agents contractuels de droit public en contrat à durée indéterminée ou déterminée, sans que soit exigée une durée minimale d'exercice des fonctions.

Les agents recrutés sur des contrats de droit privé (notamment les apprentis et les bénéficiaires de contrats aidés) relèvent des dispositions du code du travail. Les droits attachés au compte personnel de formation leur sont applicables depuis le 1^{er} janvier 2015. Il appartient à l'employeur public, lorsqu'il est saisi d'une demande en ce sens et qu'il ne cotise pas auprès d'un organisme paritaire collecteur agréé, de prendre en charge cette demande, y compris sur le plan financier.

Sont ainsi éligibles au CPF les formations des employeurs publics comme celles proposées par des organismes privés, ainsi que l'ensemble des formations diplômantes ou certifiantes inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Le CPF s'alimente chaque année civile : 25 heures maximum au titre de chaque année civile, dans la limite d'un plafond de 150 heures. Cette alimentation est effectuée au 31 décembre de chaque année.

L'alimentation du CPF est calculée au prorata du temps travaillé pour les agents nommés dans des emplois à temps non complet. Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps complet. Lorsque le calcul aboutit à un nombre d'heures de formation comportant une décimale, ce nombre est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.

Le CPF s'articule avec l'ensemble des autres dispositifs de la formation professionnelle tout au long de la vie. Le compte personnel de formation peut être utilisé en combinaison avec le congé de formation professionnelle. Il peut être utilisé 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 combinaison avec le compte épargne-temps.

Exceptions :

- ✚ 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 3 (CAP/BEP), l'alimentation du compte s'effectue à hauteur de 50 heures maximum par année civile et le plafond est porté à 400 heures.
- ✚ Risque d'inaptitude à l'exercice des fonctions : 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 en complément des droits acquis, dans la limite d'un plafond. (Article 22 quater IV de la loi 83634 du 13.7.1983 modifiée). Il présente un avis du médecin de prévention ou du travail attestant le risque d'inaptitude. Le crédit d'heures supplémentaires est fixé à 150 heures ; il peut compléter, à la demande de l'agent, les droits acquis dans les conditions d'alimentation précisées ci-dessus.

Utilisation du CPF :

- ✚ L'agent sollicite l'accord écrit de son employeur sur la nature, le calendrier et le financement de la formation souhaitée, **en précisant le projet professionnel qui fonde sa demande**
- ✚ En cas de refus, l'employeur doit motiver sa décision, l'agent peut contester devant l'instance paritaire (CAP, CCP)
- ✚ Le rejet d'une 3^{ème} demande (après deux années consécutives) ne peut être prononcé qu'après avis de l'instance paritaire
- ✚ L'administration ne peut s'opposer à une demande de formation relevant du socle de connaissances et de compétences mentionné à l'article L. 6121-2 du code du travail ; elle, au plus, la différer dans l'année qui suit la demande
- ✚ Possibilité d'anticiper les droits (non encore acquis), dans la limite de deux ans (ou du contrat)
- ✚ Suivi des actions de formation, en priorité, pendant le temps de travail.

Le compte d'engagement citoyen (CEC).

Le CEC permet de :

- ✚ valoriser l'engagement des bénévoles, des volontaires et des maîtres d'apprentissage,
- ✚ faciliter la reconnaissance des compétences acquises dans le cadre de ces activités.

L'article L. 422-4 du code général de la fonction publique renvoie au code du travail pour les modalités d'ouverture et de fonctionnement du CEC. Ces règles sont donc les mêmes que celles s'appliquant aux salariés de droit privé, sauf exceptions.

Les activités relevant du CEC :

- ✚ service civique,
- ✚ la réserve militaire opérationnelle,
- ✚ le volontariat de la réserve civile de la police nationale,
- ✚ la réserve civile,
- ✚ la réserve sanitaire,
- ✚ l'activité de maître d'apprentissage,

- ✚ L'aide apportée à une personne en situation de handicap ou à une personne âgée en perte d'autonomie, sous certaines conditions.

L'acquisition de droits :

- ✚ Une durée minimale d'engagement doit être effectuée afin de permettre l'acquisition de 240 euros sur le CPF (article L.5151-10 du code du travail). La durée minimale nécessaire pour chacune des activités bénévoles ou de volontariat est fixée à l'article D.5151-14 du code du travail
- ✚ Les activités doivent être déclarées à la Caisse des dépôts et consignations
- ✚ Le montant des droits acquis au titre du CEC ne peut excéder le plafond de 720 euros

Le CEC ne fait pas l'objet de dispositions spécifiques à la fonction publique. L'ordonnance opère un renvoi au code du travail pour l'application de ce dispositif. Néanmoins, contrairement au secteur privé, **le CEC ne permet pas d'acquérir des jours de congés destinés à l'exercice des activités listées ci-dessous mais exclusivement des heures inscrites sur le CPF**. Les droits à formation acquis au titre du CEC sont inscrits sur le CPF, mais les droits constitués au titre de ces deux comptes relèvent de plafonds distincts, ce qui signifie qu'ils s'ajoutent et sont financés selon des modalités propres.

Les droits acquis au titre du CEC peuvent être mobilisés par un agent afin de bénéficier d'une formation nécessaire à la mise en œuvre de son projet d'évolution professionnelle, en complément des droits acquis au titre du CPF. Les heures acquises au titre du CEC sont mobilisées après l'utilisation de tous les droits acquis au titre du CPF.

F. LES ACTIONS DE LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME ET L'APPRENTISSAGE DE LA LANGUE FRANÇAISE

Les principes

La lutte contre l'illettrisme est une priorité inscrite dans la loi pour l'égalité des chances.

Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française constituent depuis 2007 une nouvelle catégorie d'actions de formation tout au long de la vie.

Les bénéficiaires

Destinées aux agents ne maîtrisant pas les savoirs de bases leur permettant de s'insérer convenablement dans leur milieu professionnel, tels que la lecture, le calcul, l'écriture, ou encore la compréhension et l'émission des messages oraux, ces formations visent à leur permettre de :-

- ✚ Réacquérir les savoirs de bases dans les domaines de l'écrit, de l'oral et des repères spatiotemporels
- ✚ Renforcer la qualité de leurs conditions de travail
- ✚ Permettre aux agents d'entrer dans le système de la formation professionnelle et d'exercer leur citoyenneté

Tout agent peut en bénéficier pour se remettre à niveau, exercer ses activités et progresser personnellement et professionnellement.

Les modalités de mise en œuvre

La lutte contre l'illettrisme nécessite, plus que toute autre formation, un travail d'identification des besoins individuels en amont de la formation.

Toutes les expériences mettent en évidence les conditions de réussite suivantes :

- Une démarche concertée : personne ne peut réussir seul. Les actions se construisent avec tous les intéressés : agents, employeurs, organismes de formation.
- La motivation et l'accompagnement dans la durée : l'enjeu est de faire progressivement accepter aux personnes concernées d'entrer dans une démarche positive d'évolution.
- L'implication des stagiaires : les formations visent d'abord l'autonomie des personnes dans leurs activités quotidiennes et une plus grande responsabilité dans leurs projets. Les stagiaires progresseront s'ils donnent du sens à leur investissement en formation.
- Un mode interactif et adapté au cas par cas : la démarche pédagogique est spécifique. Elle doit être interactive et non pas de type cours magistral. Tout en proposant un parcours individualisé, la formation s'appuie sur les échanges du groupe pour favoriser les apprentissages.

Une **ouverture culturelle** sociale ou citoyenne : les actions à conduire nécessitent des ouvertures sur la culture, sur la société pour redonner au bénéficiaire les moyens de s'adapter aux évolutions de son environnement social et professionnel et d'exercer sa citoyenneté.

Comme pour les formations de préparations aux concours et examens professionnels, certains agents territoriaux bénéficient d'un accès prioritaire à ces formations : -

- ✚ Les agents de catégorie C n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel correspondant au niveau 4 (Baccalauréat)
- ✚ Les agents en situation de handicap
- ✚ Les agents particulièrement exposés à un risque d'usure professionnelle.

La durée

Contrairement aux autres catégories de formations, celles-ci bénéficient d'une durée correspondant à un parcours construit sur mesure pour permettre aux agents d'acquérir définitivement les savoirs fondamentaux