

**EXAMEN PROFESSIONNEL
DE SECRETAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPERIEURE
DE L'EDUCATION NATIONALE
ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR**

VENDREDI 4 FÉVRIER 2022

Durée : 3h00 – Coefficient : 2

ÉPREUVE ECRITE D'ADMISSIBILITE

L'épreuve d'admissibilité consiste en la rédaction d'une note ou d'une lettre administrative, à l'aide d'un dossier à caractère professionnel ne pouvant excéder 25 pages.

IMPORTANT

Le sujet compte 24 pages (1 pages « sujet » et 23 pages de documents). Assurez-vous que cet exemplaire est complet. Dans le cas contraire, demandez un nouvel exemplaire au responsable de la salle.

Il vous est rappelé que votre identité ne doit figurer que dans la partie supérieure de la bande en-tête de la copie (ou des copies) mise(s) à votre disposition. Toute mention d'identité ou tout signe distinctif porté sur toute autre partie de la copie ou des copies que vous remettrez en fin d'épreuve entraînera l'annulation de votre épreuve.

Consignes concernant les copies :

L'épreuve doit être traitée sur les feuilles de copies qui vous ont été remises.

Les feuilles de brouillon fournies par l'administration ne doivent pas être insérées dans les copies et ne seront pas prises en compte dans la correction.

Vous devez rédiger avec un stylo dont l'encre est de couleur sombre (noire ou bleue).

Si vous utilisez plus d'une copie, vous devez paginer votre composition correctement dans la zone en bas à droite de chacune des pages utilisées. Chaque pagination doit contenir le numéro de la page et le total des pages de votre composition (ex : 1/8, 2/8, 3/8, etc).

Matériel :

L'usage de tout ouvrage de référence, de tout dictionnaire ou de tout matériel électronique (y compris la calculatrice) est rigoureusement interdit.

Examen professionnel de secrétaire administratif de classe supérieure de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	Epreuve écrite d'admissibilité	Session 2022
---	--------------------------------	--------------

SUJET

L'ordonnance N° 2017-53 du 19 janvier 2017 a ouvert aux agents de la fonction publique le bénéfice du compte personnel d'activité (CPA). Ce nouveau dispositif, qui s'est substitué au Droit individuel à la formation (DIF), participe d'une mutation profonde de la formation professionnelle des personnels de la fonction publique et revêt donc, à ce titre, une importance toute particulière.

Dans le but de préparer son prochain déploiement dans l'académie, la Direction de la Formation (DIFOR) du Rectorat souhaite pouvoir s'appuyer, dans un premier temps, sur un état des lieux précis du compte personnel d'activité.

Le directeur de la DIFOR vous demande de rappeler dans une courte note (quatre pages maximum) le dispositif général du CPA et de souligner les objectifs du compte personnel de formation (CPF) en particulier.

Vous disposez des documents suivants :

DOCUMENT 1 : 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. **(9 pages)**

DOCUMENT 2 : Circulaire du 10 mai 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique. **(7 pages)**

DOCUMENT 3 : Bilan d'étape du déploiement du Compte Personnel de Formation, synthèse du rapport de l'Inspection Générale des Affaires Sociales, juillet 2017. **(7 pages)**

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

NOR : RDFF1633117R

ELI : <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/ordonnance/2017/1/19/RDFF1633117R/jo/texte>

Alias : <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/ordonnance/2017/1/19/2017-53/jo/texte>

JORF n°0017 du 20 janvier 2017

Texte n° 43

- Titre Ier : COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ ET FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE (Articles 1 à 7)
- Titre II : DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE, À LA PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT ET AU RÉGIME DE PRISE EN CHARGE DES INCAPACITÉS TEMPORAIRES RECONNUES IMPUTABLES AU SERVICE (Articles 8 à 10)
- Titre III : DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES (Articles 11 à 13)

Le Président de la République,

Sur le rapport du Premier ministre et de la ministre de la fonction publique,

Vu la Constitution, notamment son article 38 ;

Vu le code du travail ;

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat et la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 modifiée relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu 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, notamment son article 44 ;

Vu l'avis du Conseil commun de la fonction publique en date du 6 décembre 2016 ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 15 décembre 2016 ;

Le Conseil d'Etat entendu ;

Le conseil des ministres entendu,

Ordonne :

Titre Ier : COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ ET FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE (Articles 1 à 7)

Article 1

L'article 22 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 22.-Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu aux fonctionnaires.

« Il 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 fonctionnaires peuvent être tenus de suivre des actions de formation professionnelle dans les conditions fixées par les statuts particuliers.

« Ils peuvent également bénéficier de périodes de professionnalisation comportant des actions de formation en alternance et leur permettant soit d'exercer de nouvelles fonctions au sein d'un même corps ou cadre d'emplois, soit d'accéder à un autre corps ou cadre d'emplois.

« Tout fonctionnaire 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. »

Article 2

Après l'article 22 bis de la même loi, il est inséré un article 22 ter ainsi rédigé :

« Art. 22 ter.-Un compte personnel d'activité est ouvert pour tout fonctionnaire. Il est constitué :

« 1° Du compte personnel de formation ;

« 2° Du compte d'engagement citoyen, dans les conditions prévues par la section 2 du chapitre unique du titre V du livre Ier de la cinquième partie du code du travail, à l'exception du 2° de l'article L. 5151-7 et du L. 5151-12.

« 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.

« Tout fonctionnaire peut faire valoir auprès de toute personne publique ou privée qui l'emploie les droits qu'il a précédemment acquis, selon les modalités du régime dont il relève au moment de sa demande.

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

« Chaque titulaire d'un compte personnel d'activité peut consulter les droits inscrits sur celui-ci en accédant au service en ligne gratuit mentionné à l'article L. 5151-6 du code du travail.

« Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités de mise en œuvre du présent article. »

Article 3

Après l'article 22 ter de la même loi, il est inséré un article 22 quater ainsi rédigé :

« Art. 22 quater.-I.-Le compte personnel de formation permet au fonctionnaire d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

« Le fonctionnaire utilise, à son initiative et sous réserve de l'accord de son administration, les heures qu'il a acquises sur ce compte en vue de suivre des actions de formation.

« Les actions de formation suivies au titre du compte personnel de formation ont lieu, en priorité, pendant le temps de travail.

« 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.

« II.-La mobilisation du compte personnel de formation fait l'objet d'un accord entre le fonctionnaire et son administration. Toute décision de refus opposée à une demande de mobilisation du compte personnel de formation doit être motivée et peut être contestée à l'initiative de l'agent devant l'instance paritaire compétente.

« 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. Le cas échéant, le bénéfice de cette formation peut être différé dans l'année qui suit la demande.

« Si une demande de mobilisation du compte personnel de formation présentée par un fonctionnaire 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 par l'autorité compétente qu'après avis de l'instance paritaire compétente.

« III.-L'alimentation de ce compte s'effectue à la fin de chaque année, à hauteur de vingt-quatre heures maximum par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis de douze heures maximum par année de travail, dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures.

« 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 quarante-huit heures maximum par an et le plafond est porté à quatre cents heures.

« Le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation est égal à la durée légale annuelle de travail. Cette durée est calculée au prorata du temps travaillé pour les agents nommés sur des emplois à temps non complet.

« IV.-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 cent cinquante heures, en complément des droits acquis, sans préjudice des plafonds mentionnés au III.

« V.-Les droits acquis préalablement au recrutement dans la fonction publique au titre du compte personnel de formation ouvert selon les conditions prévues à l'article L. 6323-1 du code du travail sont conservés et utilisés dans les conditions définies au présent article.

« VI.-Sans préjudice des actions de mutualisation pouvant être engagées entre employeurs publics, l'employeur prend en charge les frais de formation.

« L'employeur public qui assure la charge de l'allocation d'assurance prévue à l'article L. 5424-1 du code du travail prend en charge les frais de formation au titre du compte personnel de formation des agents involontairement privés d'emploi dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat.

« VII.-Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article,

notamment les modalités d'utilisation du compte épargne-temps en combinaison avec le compte personnel de formation. »

Article 4

Au II de l'article 32 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, après les mots : « sont applicables aux agents contractuels le chapitre II, » sont ajoutés les mots : « l'article 22, l'article 22 ter, l'article 22 quater ».

Article 5

Toute personne ayant perdu la qualité d'agent public peut utiliser les droits précédemment acquis en cette qualité au titre du compte personnel de formation auprès de tout nouvel employeur selon les modalités du régime dont il relève au moment de la demande d'utilisation du compte personnel de formation.

Article 6

La loi du 12 juillet 1984 susvisée est ainsi modifiée :

1° Après le 5° de l'article 1er, il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« 6° Les formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle, mentionnées à l'article 22 quater de la loi du 13 juillet 1983 précitée. » ;

2° A la première phrase du deuxième alinéa de l'article 2, les mots : « droit individuel à la formation » sont remplacés par les mots : « compte personnel de formation » ;

3° L'article 2-1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 2-1.-L'utilisation du compte personnel de formation fait l'objet d'un accord entre le fonctionnaire et son administration. Toute décision de refus opposée à une demande d'utilisation du compte personnel de formation peut être contestée à l'initiative de l'agent devant l'instance paritaire compétente.

« 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. Le cas échéant, le bénéfice de cette formation peut être différé dans l'année qui suit la demande.

« Si une demande de mobilisation du compte personnel de formation présentée par un fonctionnaire 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 par l'autorité compétente qu'après avis de l'instance paritaire compétente.

« L'alimentation du compte s'effectue à la fin de chaque année, à hauteur de vingt-quatre heures maximum par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis de douze heures maximum par année de travail, dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures.

« 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 quarante-huit heures maximum par an et le plafond est porté à quatre cents heures.

« Le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du compte

personnel de formation est égal à la durée légale annuelle de travail. Cette durée est calculée au prorata du temps travaillé pour les agents nommés sur des emplois à temps non complet. « 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 cent cinquante heures, en complément des droits acquis, sans préjudice des plafonds mentionnés aux quatrième et cinquième alinéas. » ;

4° Après l'article 2-2, il est inséré un article 2-3 ainsi rédigé :

« Art. 2-3.-L'agent peut bénéficier, à sa demande, d'un accompagnement personnalisé destiné à l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel.
« Cet accompagnement est assuré par l'autorité territoriale ou par le centre de gestion. » ;

5° L'article 4 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « 1°, 2° et 3° » sont remplacés par les mots : « 1°, 2°, 3° et 6° » ;

b) Au second alinéa, après le mot : « 2° » sont ajoutés les mots : « ou au 6° » ;

6° A l'article 6, les mots : « non titulaires » sont remplacés par le mot : « contractuels » ;

7° A l'article 6 bis, les mots : « non titulaires » sont remplacés par le mot : « contractuels » et les mots : « 2°, 3° et 4° » sont remplacés par les mots : « 2°, 3°, 4° et 6° » ;

8° A l'avant-dernier alinéa de l'article 11, les mots : « droit individuel à la formation professionnelle prévu à l'article 2-1 » sont remplacés par les mots : « compte personnel de formation ».

Article 7

Le II de l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« 18° L'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel des agents prévu à l'article 2-3 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. »

Titre II : DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE, À LA PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT ET AU RÉGIME DE PRISE EN CHARGE DES INCAPACITÉS TEMPORAIRES RECONNUES IMPUTABLES AU SERVICE (Articles 8 à 10)

Article 8

I.-L'article 34 bis de la loi du 11 janvier 1984 susvisée est modifié ainsi qu'il suit :

1° Le premier alinéa est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Après un congé de maladie, un congé de longue maladie ou un congé de longue durée, les fonctionnaires peuvent être autorisés à accomplir un service à temps partiel pour raison

thérapeutique, accordé pour une période de trois mois renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection. » ;

2° Au deuxième alinéa, les mots : «, après avis favorable de la commission de réforme compétente, » sont supprimés ;

3° Après le deuxième alinéa, est inséré l'alinéa suivant :

« La demande d'autorisation de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique est présentée par le fonctionnaire accompagnée d'un certificat médical favorable établi par son médecin traitant. Elle est accordée après avis concordant du médecin agréé par l'administration. Lorsque les avis du médecin traitant et du médecin agréé ne sont pas concordants, le comité médical compétent ou la commission de réforme compétente est saisi. »

II.-Le 4° bis de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée est modifié ainsi qu'il suit :

1° Le premier alinéa est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Après un congé de maladie, un congé de longue maladie ou un congé de longue durée, les fonctionnaires peuvent être autorisés à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique, accordé pour une période de trois mois renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection. » ;

2° Au deuxième alinéa, les mots : «, après avis favorable de la commission de réforme compétente, » sont supprimés ;

3° Après le deuxième alinéa, est inséré l'alinéa suivant :

« La demande d'autorisation de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique est présentée par le fonctionnaire accompagnée d'un certificat médical établi par son médecin traitant. Elle est accordée après avis favorable concordant du médecin agréé par l'administration. Lorsque les avis du médecin traitant et du médecin agréé ne sont pas concordants, le comité médical compétent ou la commission de réforme compétente est saisi. »

III.-L'article 41-1 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée est modifié ainsi qu'il suit :

1° Le premier alinéa est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Après un congé de maladie, un congé de longue maladie ou un congé de longue durée, les fonctionnaires peuvent être autorisés à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique, accordé pour une période de trois mois renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection. » ;

2° Au deuxième alinéa, les mots : «, après avis favorable de la commission de réforme compétente, » sont supprimés ;

3° Après le deuxième alinéa, est inséré l'alinéa suivant :

« La demande d'autorisation de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique est présentée par le fonctionnaire accompagnée d'un certificat médical établi par son médecin traitant. Elle est accordée après avis favorable concordant du médecin agréé par l'administration. Lorsque les avis du médecin traitant et du médecin agréé ne sont pas concordants, le comité médical compétent ou la commission de réforme compétente est saisi. »

Article 9

I.-L'article 63 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit, selon des modalités définies par décret en Conseil d'Etat, à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif. »

II.-Après l'article 85 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, est inséré un article 85-1 ainsi rédigé :

« Art. 85-1.-Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif. »

III.-Après l'article 75 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, est inséré un article 75-1 ainsi rédigé :

« Art. 75-1.-Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif. »

Article 10

I.-Après l'article 21 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, il est inséré un article 21 bis ainsi rédigé :

« Art. 21 bis.-I.-Le fonctionnaire en activité a droit à un congé pour invalidité temporaire imputable au service lorsque son incapacité temporaire de travail est consécutive à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée en service définis aux II, III et IV du présent article. Ces définitions ne sont pas applicables au régime de réparation de l'incapacité permanente du fonctionnaire.

« Le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite. Il a droit, en outre, au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident. La durée du congé est assimilée à une période de service effectif. L'autorité administrative peut, à tout moment, vérifier si l'état de santé du fonctionnaire nécessite son maintien en congé pour invalidité temporaire imputable au service.

« II.-Est présumé imputable au service tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service.

« III.-Est reconnu imputable au service, lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit en apportent la preuve ou lorsque l'enquête permet à l'autorité administrative de disposer des éléments suffisants, l'accident de trajet dont est victime le fonctionnaire qui se produit sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplit son service et sa résidence ou son lieu de restauration et pendant la durée normale pour l'effectuer, sauf si un fait personnel du fonctionnaire ou toute autre circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante est de nature à détacher l'accident du service.

« IV.-Est présumée imputable au service toute maladie désignée par les tableaux de maladies professionnelles mentionnés aux articles L. 461-1 et suivants du code de la sécurité sociale et contractée dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions dans les conditions mentionnées à ce tableau.

« Si une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies, la maladie telle qu'elle est désignée par un tableau peut être reconnue imputable au service lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit établissent qu'elle est directement causée par l'exercice des fonctions.

« Peut également être reconnue imputable au service une maladie non désignée dans les tableaux de maladies professionnelles mentionnés aux articles L. 461-1 et suivants du code de la sécurité sociale lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit établissent qu'elle est essentiellement et directement causée par l'exercice des fonctions et qu'elle entraîne une incapacité permanente à un taux déterminé et évalué dans les conditions prévues par décret en Conseil d'Etat.

« V.-L'employeur public est subrogé dans les droits éventuels du fonctionnaire victime d'un accident provoqué par un tiers jusqu'à concurrence du montant des charges qu'il a supportées ou supporte du fait de cet accident. Il est admis à poursuivre directement contre le responsable du dommage ou son assureur le remboursement des charges patronales afférentes aux rémunérations maintenues ou versées audit fonctionnaire pendant la période d'indisponibilité de celui-ci par dérogation aux dispositions de l'article 2 de l'ordonnance n° 59-76 du 7 janvier 1959 relative aux actions en réparation civile de l'Etat et de certaines autres personnes publiques.

« VI.-Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités du congé pour invalidité temporaire imputable au service mentionné au premier alinéa et détermine ses effets sur la situation administrative des fonctionnaires. Il fixe également les obligations auxquelles les fonctionnaires demandant le bénéfice de ce congé sont tenus de se soumettre en vue, d'une part, de l'octroi ou du maintien du congé et, d'autre part, du rétablissement de leur santé, sous peine de voir réduire ou supprimer le traitement qui leur avait été conservé.

« VII.-Les employeurs publics fournissent les données nécessaires à la connaissance des accidents de service et des maladies professionnelles. Un arrêté du ministre chargé de la fonction publique fixe les modalités pratiques de la collecte et du traitement de ces données.

»

II.-A l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée :

a) Au deuxième alinéa du 2°, les mots : « ou d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions » sont remplacés par les mots : «, à l'exception des blessures ou des maladies contractées ou aggravées en service » ;

b) Le deuxième alinéa du 4° est supprimé.

III.-A l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée :

a) Au deuxième alinéa du 2°, les mots : « ou d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions » sont remplacés par les mots : «, à l'exception des blessures ou des maladies contractées ou aggravées en service » ;

b) Au 4°, le deuxième alinéa est supprimé ;

c) Au cinquième alinéa du 4°, les mots : « de la deuxième phrase du quatrième » sont remplacés par les mots : « du quatrième ».

IV.-A l'article 41 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée :

a) Au deuxième alinéa du 2°, les mots : « ou d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions » sont remplacés par les mots : «, à l'exception des blessures ou des maladies contractées ou aggravées en service » ;

b) Au 4°, le deuxième alinéa est supprimé ;

c) Après le quatrième alinéa du 4°, est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Les dispositions du quatrième alinéa du 2° du présent article sont applicables au congé de longue durée. »

Titre III : DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES (Articles 11 à 13)

Article 11

A la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance, les agents publics employés par les administrations mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée conservent les heures acquises au 31 décembre 2016 au titre du droit individuel à la formation et peuvent les utiliser pour bénéficier de formations, dans les conditions prévues à l'article 3.

Pour le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation pour l'année 2017, sont prises en compte les heures travaillées à compter du 1er janvier de cette même année.

Le compte d'engagement citoyen reprend les droits ouverts au 1er janvier 2017 en application du 1° de l'article L. 5151-7 du code du travail.

Article 12

Les dispositions relatives au système en ligne gratuit mentionné à l'article 2 entrent en vigueur à une date fixée par décret et au plus tard le 1er janvier 2020.

Article 13

Le Premier ministre et la ministre de la fonction publique sont responsables, chacun en ce qui le concerne, de l'application de la présente ordonnance, qui sera publiée au Journal officiel de la République française.

Fait le 19 janvier 2017.

François Hollande

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,
Bernard Cazeneuve

La ministre de la fonction publique,
Annick Girardin



MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

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

NOR : RDFS1713973C

La ministre de la fonction publique

A

Mesdames et messieurs les ministres,
Mesdames et messieurs les préfets,
Mesdames et messieurs les secrétaires généraux et directeurs des ressources humaines,
Mesdames et messieurs les directeurs généraux d'agence régionale de santé,
Mesdames et messieurs les présidents et directeurs d'établissements publics.

Résumé : la présente circulaire présente les enjeux et les principes du compte personnel d'activité (CPA) dans la fonction publique, lequel comprend un compte personnel de formation (CPF) et un compte d'engagement citoyen (CEC).

Mots-clés : compte personnel d'activité ; compte personnel de formation ; compte d'engagement citoyen ; formation professionnelle tout au long de la vie ; projet d'évolution professionnelle ; accompagnement personnalisé.

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 ;
- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (articles 22, 22 ter et 22 quater) ;
- 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
- Décret n°2016-1970 du 28 décembre 2016 relatif au compte d'engagement citoyen du compte personnel d'activité.

Date d'entrée en vigueur : le 1^{er} janvier 2017.

Par ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017, le Gouvernement a renforcé les droits à formation des agents publics et créé un droit à l'accompagnement individualisé afin de favoriser la construction de parcours professionnels diversifiés et enrichissants, au sein de la fonction publique et dans le cadre de passerelles avec le secteur privé.

Ce texte ouvre aux agents publics le bénéfice du compte personnel d'activité (CPA) qui, dans la fonction publique, s'articule autour du compte personnel de formation et du compte d'engagement citoyen, et fixe les règles de nature à garantir que ce nouveau dispositif concoure effectivement au développement des compétences des agents publics, notamment des personnes les moins qualifiées, et favorise les transitions professionnelles.

Le CPA est garant de droits qui sont universels, portables et, dans certains cas, fongibles. Ces droits sont utilisés à l'initiative de l'agent dans le cadre de la construction de son projet professionnel.

Le décret n° 2017-928 en date 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 précise les modalités d'application de ce nouveau dispositif.

1) Des droits ouverts à l'ensemble des agents publics

Le compte personnel de formation permet aux agents publics d'acquérir des droits à la formation au regard du temps de travail accompli, dans la limite de 150 heures¹.

Les agents publics de catégorie C dépourvus de qualification bénéficient d'un relèvement du plafond des droits à la formation (400 heures au lieu de 150) et de règles d'acquisition de ces droits plus favorables². Ces dispositions ont pour objectif de leur faciliter l'accès à des formations diplômantes ou certifiantes.

Ce dispositif bénéficie à l'ensemble des agents publics, y compris fonctionnaires stagiaires et agents contractuels relevant des dispositions de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. S'agissant des agents contractuels, sont concernés l'ensemble des agents recrutés sur emplois permanents ou non (temps non complets ou incomplets), par contrat à durée déterminée ou indéterminée, ainsi que les ouvriers d'Etat.

Aucune ancienneté de service auprès de l'employeur n'est requise pour constituer ou utiliser les droits attachés au CPF. Les agents publics peuvent faire valoir auprès de leur nouvel employeur les droits préalablement acquis auprès d'autres employeurs, publics ou privés. Il en est de même pour les agents publics qui exerceraient désormais dans le secteur

¹ Un agent ayant exercé ses fonctions de manière continue du 1^{er} janvier au 31 décembre acquiert 24 heures par an de droits à la formation dans la limite d'un plafond de 120 heures et, à partir de ce seuil de 120 heures, 12 heures par an de droits à la formation dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Le temps partiel est assimilé à du temps plein dans l'acquisition des droits à formation.

² Est considérée comme dépourvue de qualification toute personne qui n'a pas acquis un diplôme, titre ou certificat correspondant a minima au niveau V (le CAP relève de ce niveau, ce qui n'est pas le cas du brevet des collèges). Dans cette situation, l'agent concerné acquiert 48 heures par année d'exercice continu de ses fonctions.

privé et pourraient dès lors faire valoir leurs droits auprès de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) auquel leur nouvelle activité les rattache.

Par ailleurs, les heures acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF) à la date du 31 décembre 2016 sont transférées sur le CPF et dès lors mobilisables selon les conditions prévues par le décret n°2017-928 du 6 mai 2017, notamment en ce qui concerne l'éligibilité des formations.

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 (art. L.6323-20-1 du code du travail).

2) Un droit permettant d'accéder à une offre de formation élargie et de qualité

Le CPF permet à l'agent public d'accéder à 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 de son projet d'évolution professionnelle**. Ce projet peut s'inscrire dans le cadre de la préparation d'une future mobilité, d'une promotion ou d'une reconversion professionnelle.

L'agent public peut donc solliciter son CPF pour :

- le suivi d'une action de formation visant à l'obtention d'un diplôme, d'un titre ou d'une certification répertoriés sur le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou à l'inventaire mentionné à l'article L 335-6 du code de l'éducation nationale
(formation courte qui permet d'obtenir un certificat de compétences, le RNCP recensant pour sa part des certificats de qualification correspondant à des formations plus longues) ;
- le suivi d'une action inscrite au plan de formation ou dans l'offre de formation d'un employeur public, y compris lorsqu'il s'agit d'un autre employeur que le sien ;
- le suivi d'une action proposée par un organisme de formation ayant souscrit aux obligations de déclaration prévues par le code du travail.

Lorsque plusieurs actions de formation permettent de satisfaire la demande de l'agent, une priorité est accordée à la formation assurée par son employeur.

Lorsque l'agent ne dispose pas de droits suffisants pour accéder à une formation, il peut demander à utiliser par anticipation les droits qu'il pourra acquérir au cours des deux prochaines années. L'agent bénéficiaire d'un contrat à durée déterminée ne peut utiliser par anticipation des droits supérieurs à ceux qu'il peut acquérir jusqu'à la date d'expiration de son contrat. L'agent peut également mobiliser le congé de formation professionnelle en complément.

Le CPF est ainsi porteur d'une dynamique d'ouverture et d'innovation pédagogique qui doit amener les employeurs publics à :

- développer les collaborations, tant au sein des différents versants de la fonction publique qu'entre eux;
- nouer des partenariats avec les universités et autres organismes de formation pour faciliter l'accès à l'offre de formation diplômante ou certifiante, notamment par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE);
- renforcer la structuration de l'offre de formation en blocs de compétences et en parcours de formation, permettant de répondre au mieux aux besoins identifiés pour la construction des parcours professionnels des agents.

3) Des situations identifiées comme prioritaires

La nécessité de garantir une équité de traitement dans l'instruction des demandes doit conduire chaque employeur public à définir une procédure lisible et précise tant pour les agents concernés que pour les personnes qui interviendront dans le processus de décision.

Si les employeurs publics se prononcent sur les demandes présentées au regard de la nature, du calendrier et du financement de la formation, ils doivent dans le cadre de cette instruction prendre en compte les priorités suivantes, étant précisé que ces dernières ne sont pas hiérarchisées les unes par rapport aux autres. Les formations ont lieu en priorité sur le temps de travail, dans le respect toutefois des nécessités de service.

Il est rappelé que toute décision de refus opposée à une demande d'utilisation du CPF doit être motivée et peut être contestée devant l'instance paritaire compétente. Vous veillerez à respecter le délai de deux mois pour la notification de vos décisions.

3.1. L'acquisition du socle de connaissances et de compétences fondamentales

J'appelle votre attention sur le fait que les demandes présentées par des personnes peu ou pas qualifiées qui ont pour objectif de suivre une formation relevant du **socle de connaissances et de compétences** mentionné à l'article L. 6121-2 du code du travail (qui concerne notamment la communication en français, les règles de calcul et de raisonnement mathématique, etc.) ne peuvent faire l'objet d'un refus. La satisfaction de ces demandes peut uniquement être reportée d'une année en raison de nécessité de service (art. 22 quater de la loi n° n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Le certificat professionnel CléA, qui a pour objet la reconnaissance des connaissances et des compétences professionnelles des personnes dépourvues de diplôme, est l'outil à privilégier pour atteindre cet objectif. Vous trouverez toute information utile, notamment la liste des organismes qui dispensent cette formation, sur le site www.certificat-clea.fr.

3.2. La prévention de l'inaptitude physique

Lorsque le projet d'évolution professionnelle vise à anticiper une situation d'inaptitude

physique, les droits des personnes concernées peuvent être abondés d'un crédit d'heures supplémentaires, dans la limite de 150 heures, en vue de faciliter l'accès aux formations qui leur permettront de réorienter leur parcours professionnel. Les plafonds prévus par l'article 22 quater de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ne sont pas opposables au cas d'espèce, ce qui signifie que cet abondement s'ajoute aux droits acquis par l'agent et peut générer un dépassement du plafond applicable (150 heures ou 400 heures le cas échéant). Pour pouvoir bénéficier de ce crédit d'heures supplémentaires, l'agent doit produire un avis du médecin de prévention ou du médecin de 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.

3.3. La préparation des concours et examens professionnels

Doivent également être considérées comme prioritaires les demandes d'utilisation du compte personnel de formation s'inscrivant dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience professionnelle ou de la préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique.

S'agissant des agents inscrits à une action de préparation à un concours ou à un examen professionnel, la mobilisation du CPF intervient en complément de la décharge de droit de cinq jours dont bénéficient les agents publics au sein de l'Etat et de la fonction publique hospitalière. Ainsi la « décrémentation » du compte par l'employeur, pour matérialiser la consommation des heures par l'agent, n'intervient qu'à compter du 6^{ème} jour de formation.

Les agents inscrits à un concours ou un examen professionnel ont en outre la possibilité de bénéficier d'un temps de préparation personnelle en utilisant, dans la limite d'un total de cinq jours par année civile, leur compte épargne temps ou, à défaut, leur compte personnel de formation. Cette possibilité concerne les agents inscrits à une action de formation ayant pour objet la préparation à un concours, mais aussi tout agent qui s'est inscrit à un concours sans avoir sollicité une action de formation portant sur cet objet, considérant que l'action de formation n'est pas nécessaire ou que le programme proposé a déjà été suivi par le passé.

4) Un accompagnement personnalisé en appui du CPF

Pour l'aider à élaborer son projet d'évolution professionnelle et identifier les actions nécessaires à sa mise en œuvre, l'agent a la possibilité de solliciter un accompagnement personnalisé. Il s'agit d'une garantie nouvelle prévue par l'article 22 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée afin de favoriser la construction des parcours professionnels des agents publics, qui doit être pleinement mise en œuvre dans le cadre du recours au compte personnel de formation.

Cet accompagnement peut être assuré par un conseiller formé à cet effet - conseiller mobilité carrière, conseiller RH, conseiller en évolution professionnelle, conseiller formation - au sein du service, ministère, collectivité ou établissement public d'affectation de l'agent, ou au sein des centres de gestion de la fonction publique territoriale ou de l'association nationale de la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH).

Un plan d'actions visant à densifier ces réseaux d'accompagnement individualisé et à

poursuivre leur professionnalisation sera engagé dans les prochaines semaines afin de structurer une offre de « conseil en évolution professionnelle » dans la fonction publique.

Lorsqu'il souhaite rejoindre le secteur privé, l'agent public peut également solliciter un organisme relevant du service public régional de l'orientation (article L6111-6 du code du travail) afin de bénéficier d'un appui adapté à son projet d'évolution professionnelle.

5) Le CEC : des droits à la formation renforcés pour les agents publics qui s'engagent

Le **compte d'engagement citoyen** reconnaît l'engagement citoyen comme source de droits à la formation. Depuis le 1er janvier 2017, tout agent public qui intègre la réserve militaire, s'investit dans une activité de direction d'une association ou exerce la fonction de maître d'apprentissage acquiert des droits à la formation, qu'il pourra dès 2018 consulter et mobiliser sur le portail moncompteactivite.gouv.fr.

Les règles de fonctionnement du CEC sont communes à l'ensemble des citoyens, quel que soit leur statut professionnel. Chacune des activités recensées permet d'acquérir 20 heures de droits à la formation par an, dans la limite d'un plafond de 60 heures. Ces droits pourront être utilisés pour suivre une formation permettant de mieux exercer les activités liées à l'engagement citoyen ou pour compléter les droits relevant du CPF dans l'objectif de réaliser un projet d'évolution professionnelle.

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.

6) Des droits consultables à partir de 2018 sur le portail moncompteactivite.gouv.fr

Afin de favoriser la portabilité des droits acquis au titre du CPA, le portail moncompteactivite.gouv.fr; géré par la Caisse des dépôts et consignations, regroupe l'ensemble des comptes ouverts aux actifs éligibles.

Les employeurs publics sont invités à poursuivre les travaux engagés sur le déploiement technique du dispositif afin que le portail soit opérationnel pour les agents publics dès 2018. Dans un premier temps sera opérée la reprise des droits acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF) au 31 décembre 2016.

Vous veillerez à cet effet à recenser ces droits pour l'ensemble des agents qui relèvent de votre gestion administrative. L'alimentation par la CDC des droits acquis au titre de l'année 2017, première année d'application du dispositif, sera opérée à la fin du premier trimestre 2018. Des modalités spécifiques de « décrémentation » des droits vous seront proposées, au regard de votre organisation administrative et des applications informatiques dont vous disposez pour gérer les droits à formation de vos agents.

Les services de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) se tiennent à la disposition de tous les employeurs publics pour les accompagner dans ce processus.


Le compte personnel d'activité constitue un puissant facteur de progression sociale et de redynamisation des parcours professionnels.

La mise en œuvre du CPF offre l'opportunité de conforter le rôle central de la formation professionnelle au cœur des politiques RH. Vous engagerez sans tarder le dialogue social nécessaire à la construction d'un dispositif équitable et efficace, au bénéfice de l'ensemble des agents, en accordant une attention toute particulière pour les agents les moins qualifiés. Dans ce but, vous veillerez à associer pleinement les représentants des personnels à la définition de la stratégie en matière de formation, et notamment au rôle du compte personnel de formation par rapport aux autres droits à formation reconnus aux agents publics, ainsi qu'aux modalités générales d'instruction et de financement des demandes d'utilisation du CPF.

Des modalités de suivi devront également être mises en place, notamment s'agissant de l'utilisation des droits acquis, afin de faciliter l'établissement du bilan annuel soumis aux instances de concertation compétentes et l'information des personnels.

Vous veillerez également à engager toute action d'information et de communication pertinente auprès de vos agents, en vous appuyant notamment sur les outils mis à votre disposition par la DGAFP, afin qu'ils s'approprient ces nouveaux droits à formation dans les meilleures conditions. Les modalités d'utilisation de ces comptes et des droits qui s'y rattachent feront l'objet prochainement de guides pratiques propres à chacun des versants de la fonction publique.

Vous signalerez à la direction générale de l'administration et de la fonction publique toute difficulté rencontrée dans la mise en œuvre de ces orientations. Une adresse électronique a été mise en place pour répondre à toute question que les services en charge de la mise en œuvre du CPA pourraient se poser (cpa.dgafp@finances.gouv.fr).



Annick GIRARDIN



Inspection générale des affaires
sociales

Bilan d'étape du déploiement du compte personnel de formation (CPF)

RAPPORT

Établi par

Sabine FOURCADE

Eve ROBERT

Véronique WALLON

Membres de l'Inspection générale des affaires sociales

- Juillet 2017 –

N°2016-140R –

SYNTHESE

Le compte personnel de formation (CPF) est au cœur d'une réforme d'ampleur de la formation professionnelle concrétisée notamment par la loi du 5 mars 2014, fondée sur la création de droits individuels, une refonte profonde du financement, une réorganisation de la gouvernance tenant compte en particulier des nouvelles responsabilités des régions, et un renforcement du dialogue social en entreprise.

Se substituant au droit individuel à la formation (DIF), **le CPF poursuit trois objectifs** : l'exercice effectif de l'autonomie des personnes dans leurs choix de formation, la réorientation des financements et de l'offre de formation vers la montée en qualification, la réduction des inégalités d'accès à la formation. Sa construction repose sur trois grands principes :

- **un droit individuel et universel** à la formation et à un accompagnement personnalisé, le Conseil en évolution professionnelle (CEP) ; le droit à la formation est :
 - créé automatiquement pour tous les actifs dès 16 ans, et mis en œuvre dès 2015 pour les salariés et les demandeurs d'emploi,
 - totalement portable : à la différence du DIF, les droits acquis suivent la personne tout au long de sa vie professionnelle et indépendamment de son statut professionnel, et le titulaire doit pouvoir mobiliser son compte de façon autonome,
 - partiellement opposable : le salarié peut utiliser son CPF sans accord de l'employeur lorsque la formation s'effectue hors temps de travail, et le demandeur d'emploi voit son projet validé de droit dès lors que son CPF suffit à le financer,
 - alimenté en heures et rechargeable : la loi prévoit un rythme annuel d'alimentation automatique du compte et un plafond de l'épargne exprimés en heures,
- **ciblé sur les formations qualifiantes** les mieux adaptées aux besoins du marché du travail, directement par la loi ou via la constitution de listes de certifications éligibles : les formations doivent aboutir à une certification inscrite sur ces listes pour être financées par le CPF,
- favorisant la **co-construction de parcours de formation** avec l'employeur, la branche professionnelle ou Pôle emploi, lesquels peuvent abonder les droits inscrits sur le compte, et décident des modalités de prise en charge des coûts de la formation.

Le financement du CPF est assuré :

- pour les salariés par une part dédiée de la contribution des entreprises, représentant 0,2% de leur masse salariale, mutualisée au sein des OPCA,
- et pour les demandeurs d'emploi par le FPSPP, à qui est affecté une part de la contribution des entreprises aussi égale à 0,2 %, et qui en utilise une partie pour refinancer Pôle emploi et les régions.

La gouvernance du CPF est organisée selon deux dimensions de concertation : quadripartite (Etat, régions, partenaires sociaux) à travers le CNEFOP et les CREFOP, et paritaire, via le COPANEF et les COPAREF.

La mission a constaté qu'au regard de ces ambitions, et malgré un volontarisme

incontestable dans son déploiement depuis le vote de la loi, la place du CPF reste fragile, et qu'il existe un risque réel de s'éloigner des objectifs initiaux. Elle a ensuite recherché les conditions pour que le CPF devienne un outil majeur de transformation de la formation professionnelle vers l'accès à la qualification pour tous.

1. Un dispositif connu, un déploiement volontariste mais compliqué, et une place non encore stabilisée, avec le risque de s'éloigner des objectifs initiaux

Le CPF a une notoriété de principe, mais n'a pas modifié la donne en matière de formation professionnelle. L'enquête commanditée par la mission montre que le CPF est connu de 2/3 des salariés du privé et de la moitié des demandeurs d'emploi. Mais d'une part cette notoriété est inégale selon les catégories de population, d'autre part les actifs en ont généralement une connaissance superficielle, et n'intègrent toujours pas la formation dans leur parcours professionnel : moins d'un chômeur sur deux et moins de quatre salariés sur dix ont l'intention de s'engager dans un projet de formation.

La mise en œuvre du CPF a été préparée très rapidement mais le volontarisme des acteurs s'est heurté à la complexité de l'ingénierie du dispositif. L'échéance du 1^{er} janvier 2015 a été respectée et 25 millions de comptes pouvaient effectivement être mobilisés au 4 janvier 2015. Mais de fait, et alors que le DIF disparaissait effectivement dès le 1^{er} janvier 2015 :

- l'élaboration des listes de certifications s'est avérée laborieuse alors qu'elle constituait un des moteurs de la réforme. Ces listes sont élaborées à trois niveaux : national et interprofessionnel par le COPANEF, professionnel de branche avec les CPNE, et régional par les COPAREF ;
- les délais nécessaires à l'appropriation par les entreprises, les financeurs et les organismes de formation n'ont pas été bien estimés et aucune période de transition ni de prévenance n'a été organisée ;
- la conception d'un système d'information *ad hoc* a privilégié l'architecture «gestion de comptes», ce qui a contribué à l'ouverture du dispositif à date mais pénalisé l'ergonomie pour les utilisateurs et retardé la mise en place des fonctionnalités d'interface avec les financeurs ;
- le CEP, exercé par les cinq réseaux prévus par la loi³, a été mis en place progressivement et n'a pu compenser par l'accompagnement les défauts d'ergonomie du système.

Après une année 2015 d'installation difficile, **les résultats 2016** sont en forte progression, mais restent modestes par rapport au volume des actifs : 4,35 millions de comptes sont activés et 849 000 dossiers validés au 31 mars 2017, dont près de 2/3 de demandeurs d'emploi.

De plus, les choix de formations sont très concentrés : les 10 types de formations les plus demandés représentent un tiers des dossiers de demandeurs d'emploi et 60 % des dossiers de salariés.

Mais au-delà des chiffres, les entretiens et les enquêtes montrent que le CPF peine encore à trouver sa place dans le paysage de la formation et que son usage n'est pas stabilisé.

Les usagers font part d'une certaine déception et ne perçoivent souvent pas clairement ce que leur apporte le CPF : les droits et les possibilités ouvertes sont différents selon leur statut au moment de l'activation du compte et l'accès pratique à la formation reste un « parcours du combattant », le dispositif des listes leur apparaît bloquant et inéquitable entre régions, entre branches et entre statuts, et les logiques de financement et d'abondement

³ Les OPACIF/Fongecif, Pôle emploi, l'Apec, Cap emploi et les missions locales.

opaques. Le CPF tend à être utilisé comme levier d'une reconversion (un quasi CIF sans ses contraintes), ou, le plus souvent, pour des formations transverses plutôt courtes avec une forte concentration sur les langues et l'informatique (un quasi DIF, mais nécessairement certifiant). Face à la complexité d'usage, le salarié s'en remet à sa DRH et le demandeur d'emploi au service public de l'emploi : l'autonomie ne progresse pas réellement.

Pôle emploi, en dépit de l'effort incontestable de transformation conduit depuis deux ans, ne semble pas avoir encore modifié en profondeur les pratiques d'accompagnement et d'instruction des projets de formation des demandeurs d'emploi. Par ailleurs la définition par le FPSPP d'un taux de refinancement faible, appliqué par Pôle emploi comme un taux plafond, constitue de fait une monétisation des heures dont bénéficient les demandeurs d'emploi, qui pèse sur les décisions individuelles d'attribution de formation, même financées avec le CPF, en contradiction avec l'esprit des textes.

Les entreprises ne perçoivent souvent pas clairement comment articuler le CPF avec leurs plans de formation et voient alors le CPF comme un « dispositif de plus ». A l'exception de quelques secteurs ou très grandes entreprises, les DRH ont tardé à s'emparer dans le dialogue interne du CPF comme d'un outil de co-investissement, privilégiant des usages de type DIF. Les relations sociales en entreprise ne semblent pas encore avoir investi le thème de la formation. Dans ce contexte les entreprises tendent soit à « optimiser » leur dépense de formation au fur et à mesure de l'élargissement des listes, soit à se désintéresser du CPF au profit d'autres dispositifs de financement lorsque les conditions de prise en charge du CPF se durcissent.

L'offre de formation s'adapte lentement aux changements qu'appelle la logique du CPF, et l'abondance de financements disponibles en début de période a pu gonfler les coûts. L'adaptation au numérique reste largement à réaliser, le retard dans le découpage des formations certifiantes en blocs de compétence rend inaccessible la plupart des certifications du RNCP. Le marché amorce sa restructuration mais il demeure un marché d'offre, et restera éclaté, pléthorique, non orienté et non labellisé si les processus de certification professionnelle et les procédures qualité des formations ne sont pas rationalisés dans un calendrier annoncé et tenu.

Les organismes financeurs, alors que l'un des intérêts du CPF est de fédérer plusieurs financeurs sur un projet de formation, risquent de revenir pour plus de simplicité d'usage à des pratiques en tuyaux d'orgue, au détriment des usagers et des entreprises. A défaut de stratégie concertée, la rationalisation inévitable après deux ou trois ans de relative abondance au sein des OPCA pourrait conduire à des divergences de pratiques importantes, par exemple sur les taux de prise en charge, notamment dès lors que l'extension des usages ne serait pas financièrement assurée.

La professionnalisation de l'accompagnement (CEP), au sens de la loi de 2014, est encore loin du niveau opérationnel attendu - aide à la définition du projet d'évolution, puis le cas échéant ingénierie de formation. Or, même si le dispositif évolue vers une meilleure accessibilité, l'autonomie des personnes nécessite, dès lors que l'on recherche une dynamique durable, la possibilité d'une médiation professionnelle entre le salarié, son employeur, le financeur et l'offre de formation. A défaut, le CPF risque de reproduire, voire d'amplifier, les inégalités d'accès à la formation.

Enfin, **la régulation du système** s'appuie sur des acteurs et des leviers qui conservent pour l'essentiel les schémas préexistants, avec le risque de laisser le CPF s'éloigner de ses objectifs initiaux. Le mécanisme des listes d'éligibilité au CPF présente dans les faits une plus-value limitée en termes de régulation, notamment par défaut d'outillage préalable à sa mise en place, imposée au surplus dans un calendrier très contraint. Au fur et à mesure des actualisations, le contenu des listes d'éligibilité rejoint celui du RNCP et est en réalité un reflet de l'offre de formation plus que le fruit d'une vision stratégique des besoins

en compétences. Les travaux de nature prospective sur ces besoins s'organisent de manière disparate et désordonnée.

Par ailleurs il n'y a pas de régulation financière globale assumée, chaque financeur ajustant pour lui-même, en fonction du rythme de montée en charge et des évolutions de coûts qu'il anticipe, les paramètres de financement du CPF pour ses « ressortissants ». Ce défaut de régulation nationale et interprofessionnelle rend encore plus complexe la maîtrise des coûts de formation, mais il est aussi porteur de distorsions de traitement injustifiables et intenable dans la durée vis à vis des titulaires et de dérive des usages par rapport aux objectifs initiaux. Il ne pèse pas tant – à l'heure actuelle en tous cas – sur la soutenabilité financière du CPF que sur l'application des principes fondateurs et l'avenir même du CPF tel qu'il a été conçu en 2013-2014.

Au total, les lignes de force du CPF, lorsqu'elles sont connues, sont comprises et leur légitimité est reconnue. Mais le CPF apparaît souvent comme un « élément supplémentaire de complexité » et les débuts difficiles de son déploiement ont généré des tensions démobilisatrices encore perceptibles. En ne répondant pas aux attentes et en dérivant de ses objectifs, il risque de ne pas trouver sa place et *a fortiori* de ne pas structurer la transformation du système, au détriment des acteurs les plus éloignés de la formation, les personnes les moins qualifiées et les petites et moyennes entreprises.

2. Les conditions pour que le CPF constitue effectivement un outil de transformation de la formation professionnelle vers l'accès à la qualification pour tous

2.1 Il convient d'abord de conforter les fondamentaux du CPF

L'ambition qualifiante devrait être confirmée, notamment en augmentant fortement le volume du CPF. La mission propose de travailler sur la base d'un doublement du rythme annuel d'alimentation et du plafond, et d'un financement de l'ordre de 0,5 % de la masse salariale par redéploiement total ou partiel des financements actuels (CPF, CIF et 0,2 % FPSPP).

Rendre les parcours qualifiants effectivement accessibles à tous les actifs nécessite également d'**accélérer le découpage des certifications en blocs de compétences** et d'organiser leur transférabilité d'une certification à l'autre, en s'appuyant sur une nouvelle architecture.

Le CIF pourrait être réorienté vers les formations lourdes de reconversion, dans l'optique d'une inclusion à terme du CIF au sein du CPF dont il constituerait le « produit formation longue personnalisée », et **le CPF recentré sur le financement de la formation professionnelle**, la levée des freins à l'accessibilité à l'emploi relevant d'autres logiques.

La dynamique de co-responsabilité apparaît vertueuse mais encore fragile, et la mission considère qu'il est important de la conforter par le **développement du rôle de conseil des OPCA**, et donc de leur maillage territorial, vis-à-vis des entreprises, notamment les PME-TPE, **ainsi que par le développement massif et la valorisation du CEP** : les OPCA pourraient être sollicités pour développer le CEP auprès des salariés.

La mission a pu constater l'intérêt des synergies déployées par des OPCA également OPACIF et propose l'engagement du **rapprochement des OPCA et des OPACIF/Fongecif**, qui contribuerait en outre à mutualiser les ressources et à renforcer leur efficacité.

S'agissant de l'autonomie de l'utilisateur, la mission propose d'agir principalement sur deux leviers :

- **la garantie de l'exercice effectif des droits**, que le titulaire soit salarié ou demandeur d'emploi, notamment la garantie de l'effectivité du consentement, celle de pouvoir

mobiliser son CPF en déduction d'un éventuel reste à charge et l'organisation d'une procédure de recours ou de médiation en cas de refus du projet

- l'instauration du CPF comme un « **droit numérique** » en poursuivant l'urbanisation et les améliorations de l'ergonomie du système d'information et du site internet – désormais intégré au site du CPA– et en développant effectivement un « circuit court » totalement dématérialisé.

2.2 Il s'agit également de renforcer la régulation financière et stratégique du CPF

La régulation de l'objectif « garantie qualifiante du CPF » passe désormais de manière impérative par la **rénovation de la politique de certification professionnelle** : le bilan de deux années de fonctionnement des listes d'éligibilité montre la modestie, dans le cadre obsolète de l'organisation actuelle de la certification, de la plus-value de ce dispositif qui a pourtant engagé une énergie considérable. La mission considère donc qu'il convient d'abord d'engager la modernisation du RNCP et de l'inventaire et d'accroître les capacités de régulation de la CNCP. Dès lors il serait possible de **rendre éligibles au CPF**

l'ensemble des certifications référencées au RNCP et à l'inventaire et de supprimer les listes, ce qui constituerait une puissante et efficace mesure de simplification et de lisibilité. Il s'agit là d'un chantier de plusieurs années et la mission propose des mesures d'amélioration à court terme du mécanisme des listes, notamment l'accessibilité pour tous à toutes les listes, la publication par les instances décisionnaires de l'éligibilité de leurs critères et des modalités de leurs décisions, ainsi que l'instauration d'un « droit d'initiative » ouvert auprès de ces instances aux individus ou aux CEP pour promouvoir la prise en charge d'une certification « hors listes » et en obtenir le cas échéant l'éligibilité.

La régulation de la qualité des formations – dont le décret « qualité » du 30 juin 2015 pose les bases – fait l'objet d'initiatives collaboratives des financeurs à travers la construction du « DATA DOCK » qu'il convient de saluer et d'encourager. La mission propose que les indicateurs qualité reconnus des organismes et des formations soient publiés et valorisés, notamment dans le système d'information CPF.

Enfin, il est temps d'**améliorer la régulation financière du CPF en lui donnant une dimension nationale et interprofessionnelle.**

Le système actuel est fondé notamment sur le choix de l'heure comme unité de compte pour l'usager, la conversion de l'heure en euros s'opérant « en back office » au sein des organismes financeurs notamment par les politiques d'abondement, de taux de prise en charge et d'achat de formations. La mission considère, quelle que soit l'unité de compte choisie, que ce dispositif nécessite désormais une régulation nationale et interprofessionnelle.

L'option du « compte personnel en euros » ne changerait en effet pas fondamentalement cette nécessité de régulation des droits. Le compte en euros - qui revient à reporter la conversion euros/heures sur le titulaire – est sans doute mieux adapté aux nouvelles modalités pédagogiques et plus proche des repères de la vie courante. Mais il appelle également la définition – complexe et délicate - de montants de référence différenciés, qui rendent compte des disparités de besoins en compétences et de coûts de formation associés par catégories d'actifs, et qui limitent le risque d'une dynamique inflationniste d'un marché encore largement asymétrique et immature.

La mission propose que, comme l'usage du CPF, la gouvernance du CPF soit simplifiée.

Le CNEFOP pourrait être chargé du pilotage stratégique et financier du CPF, compte tenu de l'esprit actuel de ses missions et de sa composition quadripartite. Le COPANEF conserverait ses missions propres de définition des politiques paritaires de l'emploi et de la formation professionnelle et pourrait constituer le collège paritaire du CNEFOP. Le FPSPP en deviendrait pour sa part le collège tripartite (Etat-partenaires sociaux), dans le

contexte de l'application effective du CPF aux agents publics et aux indépendants. De même au niveau régional, le COPAREF constituerait le collège paritaire du CREFOP.

Cet ensemble garantirait l'ensemble de la régulation : celle de la qualification avec une participation du CNEFOP à haut niveau de la politique de certification, celle de la qualité, celle de l'équité et celle de la soutenabilité financière. **Le regroupement de ses ressources de gouvernance et de fonctionnement, lié à l'allégement lié à l'extinction des listes, donnerait à la gouvernance, sous l'égide du CNEFOP, la force et la capacité d'influence qui lui manquent encore aujourd'hui.**