

Concours externe Inria 2018

Arrêté du 12 juin 2018

Poste RH2 – Responsable ressources humaines (h/f)

BAP J

Accès au corps des ingénieurs d'études

Centre de recherche Inria Lille – Nord Europe

Epreuve du 5 octobre 2018

Note sur 20 – Coefficient 3 – Durée 3 heures

La notation prendra en compte la qualité des réponses, mais aussi la rédaction, la présentation, le style et l'orthographe.

Veillez respecter l'anonymat dans les réponses.

Ne pas omettre de noter votre numéro d'ordre sur les feuilles intercalaires.

Consigne spécifique à l'exercice B : l'usage de la calculatrice est autorisé.



Partie A – Information RH (14 points)

A1- Message au personnel du centre

Suite à la parution de la circulaire du 10 mai 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique, vous devez préparer une brève information d'une dizaine de lignes, qui sera adressée aux agents par message électronique pour annoncer cette évolution réglementaire et ses impacts au bénéfice du personnel.

Annexes :

- Annexe 1 - 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 ;
- Annexe 2 - Circulaire du 10 mai 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique.

A2- Présentation aux managers (scientifiques et administratifs)

Dans la foulée, votre direction envisage une présentation orale plus complète sur le même sujet.

Vous présenterez de manière structurée une synthèse d'environ 20 lignes faisant apparaître le plan détaillé de votre intervention sur la question du CPA.

Partie B- Calcul du coût salarial (6 points)

Dans le cadre d'un contrat de recherche, un responsable scientifique souhaite recruter :

- Un doctorant pour une période de 3 ans sur la base d'un contrat doctoral d'un montant de 2 000 € mensuel brut,
- Un ingénieur d'études pendant une durée de 18 mois avec une rémunération mensuelle nette de 3 000 €,
- Deux personnels contractuels rémunérés de manière identique pendant une durée de 12 mois à mi-temps pour un coût chargé global de 30 000 € par personne.

Considérant l'hypothèse suivante :

- Le taux des charges patronales est de 25 %
- Le taux des charges salariales est de 20 %.

Sous la forme d'un tableau récapitulatif détaillant vos calculs, vous indiquerez :

- a) La rémunération mensuelle nette perçue par le doctorant et les deux contractuels
- b) Le coût salarial chargé (coût pour l'employeur) de chaque recrutement pour la durée totale de l'embauche ainsi que le budget global associé à ses recrutements

Partie C- Accompagnement RH d'une situation individuelle (14 points)

Un agent, responsable de service sollicite un entretien de carrière. Au fil de l'entretien, il vous explique vouloir changer de métier. Les raisons évoquées sont multiples : il aurait fait le tour de son activité, il se dit épuisé, il trouve que les procédures se sont complexifiées, que l'information lui échappe et que le mieux pour lui à 50 ans est de faire complètement autre chose, qu'il faut laisser la place aux « jeunes » qui sont dans son équipe valorisés par la nouvelle équipe de direction. Vous décrierez de manière synthétique la manière dont vous conduisez l'entretien, les points d'attention à vérifier auprès de l'agent ainsi que les préconisations que vous pourriez lui faire compte tenu de vos compétences RH et impliquant le cas échéant les différents acteurs à associer.

Partie D- Exercice de la « corbeille de courrier » (10 points)

De retour d'une semaine de congés, vous trouvez dans votre boîte de messagerie un certain nombre de courriels adressés directement au responsable du service des ressources humaines. Vous avez moins d'une heure pour prendre connaissance des messages avant votre réunion hebdomadaire avec la direction du centre. En un temps limité, vous allez donc devoir prendre connaissance de toutes ces informations et prendre le cas échéant des décisions pour traiter ces messages.

Quelle suite donnez-vous à chacun des messages ci-dessous ?

- Message 1 :

Expéditeur : Direction des ressources humaines

[...] Vous trouverez ci-joint pour implémentation dans vos centres, la note de service sur la mise en œuvre du nouveau cadre réglementaire sur les stagiaires [...]

- Message 2 :

Expéditeur : Mme Tusquelle de la société « Accompagnement RH d'avenir »

[...] *Je me permets de vous contacter pour vous proposer nos services d'accompagnement RH [...]*

- Message 3 :

Expéditeur : M. Bayneis, responsable de l'équipe W

[...] Je vous contacte car nous rencontrons des difficultés sérieuses avec un agent de notre équipe qui refuse depuis le début de la semaine de travailler avec un de ses collègues. Malgré nos efforts la situation ne fait que s'aggraver. Pouvez-vous m'indiquer la marche à suivre. [...]

- Message 4 :

Expéditeur : Mme Agathe, responsable de l'équipe V

[...] Je vous alerte au sujet d'un évènement arrivé aujourd'hui. Monsieur X, ingénieur au sein de mon équipe serait arrivé en état d'ébriété sur le lieu de travail. Je n'étais pas là mais plusieurs témoignages confirment les faits. Je ne sais pas comment réagir face à la situation. Merci de nous éclairer [...]

- Message 5 :

Expéditeur : un agent du centre

[...] Depuis une semaine, je n'arrive pas à obtenir des réponses à mes questions malgré mes relances auprès de votre service. [...]

- Message 6 :

Expéditeur : un agent contractuel du centre

[...] Pouvez-vous me dire en toute confidentialité quel est le délai de préavis pour interrompre mon CDD sachant que j'ai obtenu un CDI dans le privé [...]

- Message 7 :

Expéditeur : M. High de la société « e-recrutement »

[...] Je me permets de vous contacter pour vous proposer nos solutions innovantes en matière de recrutement [...]

- Message 8 :

Expéditeur : votre gestionnaire RH

[...] Je souhaiterais discuter rapidement de mon avenir professionnel à votre retour de congés [...]

- Message 9 :

Expéditeur : un agent du centre

[...] Je souhaiterais un rdv car mes conditions de travail ne sont pas satisfaisantes. En effet, ma connexion internet n'est pas optimale pour travailler correctement [...]

- Message 10 :

Expéditeur : un responsable scientifique

[...] Je suis en charge du projet [...] stratégique pour l'institut. Dans ce cadre, j'envisage d'accueillir M. XXX, professeur du MIT pour une durée de 12 mois et une rémunération de XXXX euros par mois. Après échange avec votre service, il semble que cette rémunération n'est pas envisageable puisqu'elle n'entre pas dans la grille de rémunération de l'institut. Cela est très embêtant et risque de compromettre le projet sur lequel la direction générale s'est engagée. [...]

Partie E- Accueil à l'international (Anglais) (6 points)

Vous déjeunez avec un scientifique étranger récemment recruté au sein d'Inria. Au cours de cet échange, vous lui expliquez en anglais votre fonction de responsable ressources humaines de centre.

En quelques lignes (10 au maximum) et en langue anglaise, veuillez résumer la présentation faite de votre fonction en insistant particulièrement sur l'offre d'accompagnement RH à destination des étrangers (par exemple, aides aux formalités administratives, accompagnement via la formation FLE, etc.).

Partie F- Questions techniques et de culture générale (10 points)

Répondre de manière concise et précise aux 20 questions suivantes.

Questions de culture métier RH

1. Quelles sont les mentions obligatoires qui doivent figurer sur le bulletin de paie ?
2. Qu'est-ce qu'un compte épargne temps (CET) ?
3. Quelle(s) différence(s) faites-vous entre les positions administratives suivantes d'un fonctionnaire : le détachement, la mise à disposition et la mise en disponibilité ?
4. Citez deux types de congés maladie et donner leur définition
5. A quoi peut servir un « indice majoré » ?
6. Quelle différence faites-vous entre RPS et TPS ?
7. Pouvez-vous citer 3 objectifs importants d'un entretien professionnel annuel ?
8. Quelle est la première étape nécessaire à l'élaboration d'un plan de formation ?
9. Quelles sont les rubriques devant figurer dans une fiche de poste ?
10. Quel est le nom de la gestion anticipative et préventive des ressources humaines réalisée en fonction des contraintes de l'environnement et des choix stratégiques de l'établissement ?

Questions de connaissance de l'environnement de travail Inria

11. Inria est placé sous la double tutelle de deux ministères, qui sont-ils ?
12. Pouvez-vous citer un des cinq grands domaines de recherche d'Inria ?
13. Inria est labellisé depuis 2011 pour son engagement au service de l'innovation des entreprises et pour sa volonté d'établir des relations professionnelles avec le monde industriel. Quel est ce label ?
14. Inria est un EPST i.e, un établissement à caractère scientifique et technologique. Pouvez-vous citer un autre établissement ayant le même statut ?
15. A quel versant de la fonction publique appartient Inria ?

Questions de culture générale sur la fonction publique

16. A partir de quel moment un texte réglementaire ou législatif devient officiel et public ?
17. Quelles sont les principales sources de financement de la recherche publique ?
18. Définissez le terme « instance paritaire » et donnez un exemple d'une instance paritaire (au sein d'une université ou d'un autre établissement public)
19. En trois lignes au maximum, que savez-vous du PPCR ?
20. Quelle différence de statut faites-vous entre un doctorant, un post-doctorant et un chargé de recherche ?

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie

NOR : RDFF1702021D

Publics concernés : *les agents publics civils dans les trois versants de la fonction publique et les ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004.*

Objet : *mise en œuvre du compte personnel d'activité et du compte personnel de formation dans la fonction publique.*

Entrée en vigueur : *le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication.*

Notice : *le décret précise les modalités d'application de la mise en œuvre du compte personnel d'activité et de formation au sein de la fonction publique, notamment les modalités d'utilisation du compte.*

Références : *le décret peut être consulté sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).*

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de la fonction publique,

Vu le code du travail ;

Vu le code des pensions civiles et militaires de retraite ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment ses articles 22, 22 *ter* et 22 *quater*, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

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° 90-579 du 4 juillet 1990 relative au crédit-formation, à la qualité et au contrôle de la formation professionnelle continue et modifiant le livre IX du code du travail, notamment son article 22 ;

Vu l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique ;

Vu le décret n° 82-447 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique ;

Vu le décret n° 85-397 du 3 avril 1985 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 86-660 du 19 mars 1986 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 88-976 du 13 octobre 1988 relatif à certaines positions des fonctionnaires hospitaliers ;

Vu le décret n° 91-155 du 6 février 1991 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 modifié relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat ;

Vu le décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat ;

Vu le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 modifié relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 ;

Vu le décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 modifié relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux ;

Vu le décret n° 2008-824 du 21 août 2008 modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 modifié relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat ;

Vu le décret n° 2012-148 du 30 janvier 2012 modifié relatif au Conseil commun de la fonction publique ;

Vu le décret n° 2016-1970 du 28 décembre 2016 relatif au compte d'engagement citoyen du compte personnel d'activité ;

Vu l'avis du Conseil commun de la fonction publique en date du 6 mars 2017 ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 6 avril 2017 ;

Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

Décrète :

CHAPITRE I^{er}

Dispositions relatives au compte personnel de formation

Art. 1^{er}. – Les dispositions du présent décret sont applicables aux fonctionnaires et agents contractuels relevant des dispositions de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, y compris les ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret du 5 octobre 2004 susvisé, quelle que soit la durée de leur contrat.

Art. 2. – L'utilisation du compte personnel de formation porte sur toute action de formation, hors celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées, ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle.

Les droits acquis au titre du compte personnel de formation peuvent être utilisés pour compléter une décharge accordée pour suivre une action de préparation aux concours et examens selon les modalités prévues à l'article 21 du décret du 15 octobre 2007 et à l'article 24 du décret du 21 août 2008 susvisés.

Sans préjudice des décharges accordées de droit, l'agent inscrit à un concours ou examen professionnel peut, dans la limite d'un total de cinq jours par année civile, utiliser son compte épargne temps ou, à défaut, son compte personnel de formation pour disposer d'un temps de préparation personnelle selon un calendrier validé par son employeur.

Les heures de formation acquises au titre du compte d'engagement citoyen, dans les conditions prévues par le décret du 28 décembre 2016 susvisé, peuvent être utilisées :

1° Pour acquérir les compétences nécessaires à l'exercice des activités bénévoles ou de volontariat mentionnées à l'article L. 5151-9 du code du travail ;

2° Pour mettre en œuvre le projet d'évolution professionnelle mentionné au présent article, en complément des heures inscrites sur le compte personnel de formation.

Art. 3. – Le compte personnel de formation est alimenté en heures de formation au 31 décembre de chaque année.

L'alimentation du compte personnel de formation est calculée au prorata du temps travaillé pour les agents nommés dans des emplois à temps incomplet ou 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.

La période d'absence du fonctionnaire en activité pour l'un des congés mentionnés à l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, à l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, à l'article 41 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, ainsi que celle relevant d'un congé parental, sont intégralement prises en compte pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation.

La période d'absence d'un agent contractuel en activité est intégralement prise en compte pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation pour l'un des congés mentionnés :

1° Aux titres III et IV et aux articles 19, 19 *bis* et 19 *ter* du décret du 17 janvier 1986 susvisé, et à l'article 8 du décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 susvisé ;

2° Aux titres III et IV et aux articles 18, 18-1 et 18-2 du décret du 6 février 1991 susvisé, et au chapitre IV du décret du 21 août 2008 précité ;

3° Aux titres II et III et aux articles 14, 14-1 et 14-3 du décret du 15 février 1988 susvisé, et aux 2° et 3° de l'article 42 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 susvisé.

Le crédit de temps syndical dont peut bénéficier l'agent dans les conditions prévues par les décrets du 28 mai 1982, du 3 avril 1985 et du 19 mars 1986 susvisés est intégralement pris en compte pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation.

Art. 4. – Lorsque la durée de la formation est supérieure aux droits acquis au titre du compte personnel de formation, l'agent concerné peut, avec l'accord de son employeur, consommer par anticipation des droits non encore acquis, dans la limite des droits qu'il est susceptible d'acquérir au cours des deux années civiles qui suivent celle au cours de laquelle il présente la demande.

Art. 5. – Pour l'application du IV de l'article 22 *quater* de la loi du 13 juillet 1983 précitée, l'agent présente un avis du médecin de prévention ou du travail attestant que son état de santé l'expose, compte tenu de ses conditions de travail, à un risque d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions.

Art. 6. – 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 d'évolution professionnelle qui fonde sa demande.

Lorsque plusieurs actions de formation permettent de satisfaire la demande de l'agent, une priorité est accordée aux actions de formation assurées par l'employeur de l'agent qui demande l'utilisation de son compte personnel de formation.

L'agent bénéficie, s'il le souhaite, préalablement au dépôt de sa demande, d'un accompagnement personnalisé afin d'élaborer son projet professionnel et d'identifier les différentes actions nécessaires à sa mise en œuvre. Ce conseil est assuré par un conseiller formé à cet effet au sein de son administration, de sa collectivité ou de son établissement, ou au sein des centres de gestion de la fonction publique territoriale, ou au sein de la fonction publique hospitalière par l'organisme paritaire agréé par l'Etat mentionné à l'article 22 de la loi du 4 juillet 1990 susvisée, ou par les organismes mentionnés à l'article L. 6111-6 du code du travail.

Art. 7. – Lorsque l'agent est en position de détachement, l'alimentation, l'instruction et le financement des droits relevant du compte personnel de formation relèvent de l'organisme de détachement, selon les règles qui lui sont applicables.

Sauf disposition contraire prévue par la convention de mise à disposition ou, le cas échéant, de gestion, lorsque l'agent est mis à disposition ou affecté auprès d'une autre administration ou d'un autre établissement que le sien, l'alimentation, l'instruction et le financement de ces droits incombent à l'administration d'origine.

Art. 8. – Sans préjudice des dispositions du deuxième alinéa du II de l'article 22 *quater* de la loi du 13 juillet 1983 précitée relatives au socle de connaissances et compétences, l'autorité administrative examine les demandes d'utilisation du compte personnel de formation en donnant une priorité aux actions visant à :

1° Suivre une action de formation, un accompagnement ou bénéficier d'un bilan de compétences, permettant de prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions selon les conditions précisées à l'article 5 ;

2° Suivre une action de formation ou un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience par un diplôme, un titre ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles ;

3° Suivre une action de formation de préparation aux concours et examens.

Art. 9. – Sans préjudice des actions de mutualisation de la gestion ou du financement du compte personnel de formation engagées entre administrations, l'employeur prend en charge les frais pédagogiques qui se rattachent à la formation suivie au titre du compte personnel de formation. Il peut prendre en charge les frais occasionnés par leurs déplacements.

La prise en charge des frais peut faire l'objet de plafonds déterminés par arrêtés ministériels pour la fonction publique de l'Etat, une délibération de l'organe délibérant pour la fonction publique territoriale, une décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination pour la fonction publique hospitalière.

En cas de constat d'absence de suivi de tout ou partie de la formation sans motif valable, l'agent doit rembourser les frais mentionnés au premier alinéa.

Art. 10. – 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 de l'agent involontairement privé d'emploi lorsque la demande d'utilisation du compte personnel de formation est présentée pendant la période d'indemnisation.

Pour bénéficier de cette prise en charge, l'agent doit être sans emploi au moment où il présente sa demande.

CHAPITRE II

Dispositions diverses

Art. 11. – Au sixième alinéa de l'article 2 du décret du 30 janvier 2012 susvisé, après les mots : « comportant, en particulier, », sont ajoutés les mots : « un bilan de l'utilisation du compte personnel de formation, ».

Au deuxième alinéa de l'article 37 du décret du 15 février 2011 susvisé, après les mots : « Ce bilan », sont ajoutés les mots : « qui décrit l'utilisation du compte personnel de formation ».

Art. 12. – Le décret du 15 octobre 2007 susvisé est ainsi modifié :

1° A l'article 1^{er} :

a) Le premier alinéa est supprimé ;

b) Au 2°, les mots : « , compte tenu du contexte professionnel dans lequel ils exercent leurs fonctions, » sont supprimés ;

2° Le dernier alinéa de l'article 3 est complété par la phrase suivante : « Le temps correspondant n'est pas assimilé à un temps de service pour l'application de l'article L. 5 du code des pensions civiles et militaires de retraite » ;

3° Au dernier alinéa de l'article 9, les mots : « droit individuel de formation régi par le chapitre III du présent décret » sont remplacés par les mots : « compte personnel de formation dans les conditions fixées par l'article 22 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée et le décret n° 6 mai 2017 du 6 mai 2017 » ;

4° Le chapitre III est abrogé ;

5° Le I de l'article 15 est remplacé par les dispositions suivantes :

« I. – Tout fonctionnaire peut bénéficier d'une période de professionnalisation, d'une durée comprise entre trois et douze mois, comportant une activité de service et des actions de formation en alternance. La période de professionnalisation a pour objet de permettre la réalisation, au sein d'une des administrations mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, d'un projet professionnel qui vise à accéder à un emploi exigeant des compétences nouvelles ou correspondant à des activités professionnelles différentes. Elle est adaptée aux spécificités de l'emploi auquel se destine l'agent et peut se dérouler dans un emploi différent de son affectation antérieure. » ;

6° L'article 16 est abrogé ;

7° A l'article 18 :

a) Au second alinéa, les mots : « utiliser leur droit individuel à la formation » sont remplacés par les mots : « utiliser leur compte personnel de formation » ;

b) Le troisième alinéa est supprimé ;

8° A l'article 21 :

a) Le troisième alinéa est supprimé ;

b) Au quatrième alinéa, les mots : « utiliser leur droit individuel à la formation ou » sont remplacés par les mots : « utiliser leurs droits acquis au titre du compte personnel de formation, le cas échéant en combinaison avec leur compte épargne temps, ou » ;

9° Le premier alinéa de l'article 22 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le bénéfice d'un bilan de compétences peut être accordé aux fonctionnaires sur leur demande pour les accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet d'évolution professionnelle, dans la limite des crédits disponibles. Un agent ne peut prétendre à un autre bilan de compétences qu'à l'expiration d'un délai d'au moins cinq ans après le précédent. » ;

10° Au troisième alinéa de l'article 22, les mots : « droit individuel à la formation prévu au chapitre III du présent décret. » sont remplacés par les mots : « compte personnel de formation. » ;

11° Au troisième alinéa de l'article 23, les mots : « droit individuel à la formation » sont remplacés par les mots : « compte personnel de formation » ;

12° Au I de l'article 25 :

a) Au premier alinéa, les mots : « d'une durée minimale équivalant à un mois à temps plein » sont supprimés ;

b) Le troisième alinéa est complété par la phrase suivante : « Il peut être dispensé de cette obligation par l'autorité de nomination après avis de la commission administrative paritaire. »

Art. 13. – Le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 susvisé est ainsi modifié :

1° A l'article 1^{er} :

a) Le premier alinéa est supprimé ;

b) Au deuxième alinéa, les mots : « Elle regroupe » sont remplacés par les mots : « La formation professionnelle tout au long de la vie des agents des collectivités territoriales et des établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée comprend » ;

c) Au dernier alinéa, les mots : « et 5° » sont remplacés par les mots : « , 5° et 6° » et les mots : « droit individuel à la formation dans les conditions fixées par le présent décret » par les mots : « compte personnel de formation dans les conditions fixées par l'article 2-1 de la loi du 12 juillet 1984 susvisée, l'article 22 *quater* de la loi du 13 juillet 1983 susvisée et le décret n° 6 mai 2017 du 6 mai 2017 » ;

2° Au premier alinéa de l'article 2, les mots : « et 5° » sont remplacés par les mots : « , 5° et 6° » ;

3° L'article 4 est complété par la phrase suivante : « Le temps correspondant n'est pas assimilé à un temps de service pour l'application de l'article L. 5 du code des pensions civiles et militaires de retraite » ;

4° Au deuxième alinéa de l'article 11, les mots : « d'une durée minimale équivalant à un mois à temps plein » sont supprimés ;

5° Le premier alinéa de l'article 13 est complété par la phrase suivante : « Il peut être dispensé de cette obligation par l'autorité de nomination après avis de la commission administrative paritaire. » ;

6° La première phrase de l'article 18 est remplacée par les dispositions suivantes : « Les fonctionnaires territoriaux peuvent bénéficier d'un bilan de compétences, en particulier pour les accompagner dans l'élaboration

et la mise en œuvre de leur projet d'évolution professionnelle ou avant de solliciter un congé de formation professionnelle, » ;

7° L'article 26 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 26. – Le fonctionnaire territorial ne peut prétendre à un autre bilan de compétences qu'à l'expiration d'un délai d'au moins cinq ans après le précédent. » ;

8° Le chapitre III du titre II est abrogé ;

9° Dans l'intitulé du titre III, les mots : « non titulaires » sont remplacés par le mot : « contractuels » ;

10° Aux articles 41, 42, 43 et 45, les mots : « non titulaires » sont remplacés par le mot : « contractuels » ;

11° Le chapitre III du titre III est abrogé.

Art. 14. – Le décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 susvisé est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa de l'article 1^{er}, les mots : « non titulaires » sont remplacés par les mots : « contractuels » ;

2° L'article 4 est abrogé ;

3° Au premier alinéa de l'article 10, les mots : « non titulaires » sont remplacés par les mots : « contractuels » ;

4° Au premier alinéa de l'article 12, les mots : « non titulaires » sont remplacés par les mots : « contractuels » ;

5° Au premier alinéa de l'article 14, les mots : « non titulaires » sont remplacés par les mots : « contractuels ».

Art. 15. – Le décret du 21 août 2008 susvisé est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa de l'article 1^{er} est supprimé ;

2° Au 2° de l'article 2, les mots : « du droit individuel à la formation prévu au chapitre III du présent décret » sont remplacés par les mots : « du compte personnel de formation dans les conditions fixées par l'article 22 *quater* de la loi du 13 juillet 1983 susvisée et le décret n° 6 mai 2017 du 6 mai 2017 » ;

3° Après l'article 5, il est inséré un article 5-1 ainsi rédigé :

« Art. 5-1. – Les heures consacrées à la formation pendant le temps de service au titre du compte personnel de formation donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération de l'agent.

« L'agent qui suit, hors de son temps de service, une formation au titre du compte personnel de formation bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Le temps correspondant n'est pas assimilé à un temps de service pour l'application de l'article L. 5 du code des pensions civiles et militaires de retraite. » ;

4° Au dernier alinéa de l'article 6, les mots : « droit individuel à la formation » sont remplacés par les mots : « compte personnel de formation » ;

5° Le chapitre III est abrogé ;

6° Le premier alinéa de l'article 18 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Tout fonctionnaire peut bénéficier d'une période de professionnalisation, d'une durée comprise entre trois et douze mois, comportant une activité de service et des actions de formation en alternance. La période de professionnalisation a pour objet de permettre la réalisation, au sein d'une des administrations mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, d'un projet professionnel qui vise à accéder à un emploi exigeant des compétences nouvelles ou correspondant à des activités professionnelles différentes. Elle est adaptée aux spécificités de l'emploi auquel se destine l'agent et peut se dérouler dans un emploi différent de son affectation antérieure. » ;

7° L'article 19 est abrogé ;

8° Au cinquième alinéa de l'article 20, les mots : « droit individuel à la formation défini au chapitre III du présent décret, » sont remplacés par les mots : « compte personnel de formation, » ;

9° Le dernier alinéa de l'article 21 et le troisième alinéa de l'article 24 sont supprimés ;

10° Au quatrième alinéa de l'article 24, les mots : « utiliser leur droit individuel à la formation ou » sont remplacés par les mots : « utiliser leurs droits acquis au titre du compte personnel de formation ou » ;

11° Au second alinéa de l'article 30, les mots : « d'une durée minimale équivalant à un mois à temps plein » sont remplacés par les mots : « d'une durée minimale de dix jours ».

Art. 16. – Aux premier et second alinéas de l'article 8 du décret du 16 septembre 1985 susvisé, les mots : « droit individuel à la formation » sont remplacés par les mots : « compte personnel de formation ».

Au premier alinéa de l'article 8 du décret du 13 octobre 1988 susvisé, les mots : « droit individuel à la formation » sont remplacés par les mots : « compte personnel de formation ».

Au second alinéa de l'article 8 du décret du 13 octobre 1988 susvisé, les mots : « ainsi que l'allocation de formation versée dans le cadre du droit individuel à la formation » sont supprimés.

Aux premier et second alinéas du III de l'article 6 du décret du 18 juin 2008 susvisé, les mots : « droit individuel à la formation » sont remplacés par les mots : « compte personnel de formation ».

CHAPITRE III

Dispositions transitoires et finales

Art. 17. – Les employeurs recensent le nombre total d'heures acquises au 31 décembre 2016 par les agents dont ils assurent la gestion au titre du droit individuel à la formation. Ce recensement tient compte des droits acquis

par ces agents auprès de tout autre employeur de droit public. Les agents sont tenus informés avant le 31 décembre 2017 des heures inscrites à leur compte personnel de formation.

Art. 18. – La ministre des affaires sociales et de la santé, le ministre de l'aménagement du territoire, de la ruralité et des collectivités territoriales, le ministre de l'intérieur et la ministre de la fonction publique sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 6 mai 2017.

BERNARD CAZENEUVE

Par le Premier ministre :

La ministre de la fonction publique,

ANNICK GIRARDIN

*La ministre des affaires sociales
et de la santé,*

MARISOL TOURAINE

*Le ministre de l'aménagement du territoire,
de la ruralité et des collectivités territoriales,*

JEAN-MICHEL BAYLET

Le ministre de l'intérieur,

MATTHIAS FEKL



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

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.

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