



CDG 38

CENTRE DE GESTION DE L'ISÈRE
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

FOIRE AUX QUESTIONS – FORMATION

CE DOCUMENT VIENT EN COMPLEMENT
DU MODELE DE REGLEMENT DE FORMATION

- > **Date de mise à jour : 05 mai 2026**
- > **Pôle : Emploi**
- > **Contact : Christel THOUVENIN**
Coordinatrice de projets
04 56 38 87 12 | cthouvenin@cdg38.fr

Table des matières

1	Approche générale _____	4
1.1	Quels sont les différents acteurs de la formation des agents ? _____	4
1.2	Qu'est-ce que le règlement de formation ? Est-il obligatoire ? _____	5
1.3	Si la collectivité utilise le modèle de règlement de formation du CDG38, doit-elle le soumettre au CST ? _____	5
1.4	Qu'est-ce que le plan de formation ? Est-il obligatoire ? _____	5
1.5	Qu'est-ce que le plan de formation mutualisé ? Qui peut l'adopter ? _____	6
2	L'agent en formation _____	6
2.1	Que se passe-t-il si un agent ne peut pas réaliser sa formation d'intégration avant le terme du stage ? _____	6
2.2	Un agent peut-il refuser de suivre une formation demandée par son employeur si celle-ci se déroule en dehors de son temps de travail ? _____	6
2.3	Dans le cadre d'une formation personnelle, quels motifs la collectivité peut-elle évoquer pour différer ou refuser le départ en formation ? _____	7
2.4	En cas d'accident lors de la formation, mon agent est-il couvert ? _____	7
2.5	Un agent en congé maladie peut-il suivre une formation ? _____	7
2.6	Un agent suit, à la demande de la collectivité, une formation se déroulant tout ou partie en dehors de ses heures de service, comment récupère-t-il ses heures passées en formation ? _____	8
2.7	Un agent ayant bénéficié d'une formation initiale depuis moins de 3 ans a demandé sa mutation, doit-il rembourser sa formation ? _____	8
2.8	Est-il possible de faire signer une clause de dédit-formation à un agent à qui la collectivité prend en charge une formation ? _____	9
2.9	Un agent peut-il bénéficier de temps pour préparer seul son concours ou examen professionnel ? _____	9
2.10	Qui paie les frais de déplacement d'un agent qui doit participer à un concours ou un examen professionnel ? _____	9
2.11	Qui peut bénéficier d'une formation syndicale ? _____	10
2.12	Qui prend en charge le coût des formations des représentants du personnel ? _____	10
2.13	Quelles sont les aides financières à la formation personnelle des agents ? _____	11
3	Le Compte personnel de formation (CPF) _____	11
3.1	Comment fonctionne le CPF dans la fonction publique ? _____	11
3.2	De combien d'heures de formation un agent bénéficie-t-il dans le cadre de son CPF ? _____	12
3.3	Un agent ayant mobilisé son CPF, effectue une partie de sa formation sur son temps personnel. La collectivité peut-elle décrétement ces heures réalisées en dehors du temps de travail ? _____	12

- 3.4 Comment connaître les crédits d'heures CPF des agents ? _____ 13
- 3.5 Comment alimenter et décrémenter les comptes CPF des agents ? _____ 13
- 3.6 Un agent demande à mobiliser son CPF pour une formation dont la durée dépasse le nombre d'heures dont il dispose. Comment faire ? _____ 13
- 3.7 Un agent peut-il suivre une formation à distance avec son CPF ? Comment déterminer le nombre d'heures de formation ? _____ 13
- 3.8 Un agent qui part bientôt à la retraite peut-il utiliser les heures de son CPF ? _____ 13
- 3.9 Peut-on transformer les heures d'un agent en euros pour financer une formation ? ____ 14
- 3.10 Un agent qui a un compte en euros peut-il payer une formation avec cette somme ? __ 14
- 3.11 Un agent en disponibilité pour convenances personnelles peut-il solliciter sa collectivité pour financer une formation dans le cadre de son CPF ? _____ 14
- 4 La Période d'immersion professionnelle _____ 14
 - 4.1 Qu'est-ce que la période d'immersion professionnelle ? _____ 14
 - 4.2 Qui doit trouver le lieu d'immersion ? _____ 14
 - 4.3 Comment contractualiser la période d'immersion professionnelle ? _____ 15
 - 4.4 L'agent peut-il faire une période d'immersion professionnelle pendant ses congés ? ____ 15

1 Approche générale

1.1 Quels sont les différents acteurs de la formation des agents ?

Les acteurs internes

L'assemblée délibérante (conseil municipal, syndical, communautaire...) :

Il approuve, sur proposition de l'autorité territoriale, par ses délibérations, les dispositions qui lui sont soumises relatives à la gestion des ressources humaines, dont le plan de formation et le règlement de formation. Par exemple, il vote les crédits alloués à la formation.

L'autorité territoriale (maire / président de l'intercommunalité ou du syndicat) :

Elle autorise les départs en formation.

Le DGS / Secrétaire général de mairie :

Eventuellement relayé par le gestionnaire RH/formation, il met en œuvre le plan de formation. Son rôle est de recueillir, traiter les demandes des services et des agents, et d'organiser les formations obligatoires prévues au statut pour certains grades. Il assure le conseil, la mise en œuvre et le suivi administratif et financier du plan de formation.

Les chefs de services :

Ils participent à la définition des besoins de formation individuels et collectifs des agents de leurs services. Ils gèrent les modalités de départ en formation au sein de leurs services.

Les agents :

Les agents stagiaires, titulaires et contractuels sont au cœur du processus de formation. Ils définissent leurs besoins de formation et leurs projets professionnels.

Sont également concernés les agents en période de préparation au reclassement (en position d'activité) ou en congé parental.

Les agents en position de disponibilité sont exclus des formations prises en charge par l'employeur.

Les instances consultatives

Le Comité social territorial départemental - formation spécialisée (CST-FS) placé auprès du CDG pour les collectivités de moins de 50 agents.

Il doit être consulté pour avis sur toutes les dispositions générales relatives à la formation.

Le bilan des actions de formation est présenté au CST, notamment dans le cadre du rapport social unique (RSU).

La Commission administrative paritaire (CAP) et la Commission consultative paritaire (CCP) placées auprès du CDG :

Elle doit être consultée préalablement à un deuxième refus successif opposé à un agent demandant à suivre une action de formation de perfectionnement, de préparation à un concours ou un examen professionnel, ou une action de formation personnelle, ainsi que préalablement à un troisième refus successif opposé à un agent demandant à faire valoir une action de formation dans le cadre de son compte personnel de formation ou d'un congé de formation professionnelle.

Par ailleurs, 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 la CAP ou la CCP, selon que celui-ci soit fonctionnaire ou contractuel.

Le CNFPT (Centre National de la Fonction Publique Territoriale)

C'est l'établissement public chargé de dispenser les formations, auquel la collectivité verse une cotisation correspondant à 0,9% de la masse salariale.¹

Le CNFPT est compétent pour définir les orientations générales de la formation professionnelle des agents de la FPT et le contenu des programmes des formations.

Les autres acteurs

La collectivité peut, en fonction des besoins, faire appel à des formateurs internes, à des intervenants extérieurs ou à des organismes de formation.

1.2 Qu'est-ce que le règlement de formation ? Est-il obligatoire ?

Le règlement de formation est un document qui présente les conditions d'accès aux différents dispositifs de formation du point de vue réglementaire, complétées par les modalités d'application au sein de la collectivité.

S'il n'est pas obligatoire d'adopter un règlement de formation, ce document présente des aspects positifs.

D'une part, il permet, lors de sa rédaction, d'ouvrir le débat, au sein de la collectivité, sur la place donnée à la formation des agents, qu'elle soit en lien avec les missions, ou qu'elle participe à leur évolution professionnelle.

D'autre part, le règlement de formation est un document d'information en direction des agents. Il met en lumière les conditions d'accès à la formation au sein de la collectivité, et rend visible le champ des possibles.

Enfin, en posant des règles précises, la collectivité assure une transparence sur ses critères d'attribution, et une équité de traitement des demandes.

1.3 Si la collectivité utilise le modèle de règlement de formation du CDG38, doit-elle le soumettre au CST ?

Après rédaction de son règlement de formation, même lorsqu'il s'appuie sur le modèle du CDG38, la collectivité doit présenter celui-ci pour avis au Comité Social Territorial, puis le faire adopter par son assemblée délibérante.

1.4 Qu'est-ce que le plan de formation ? Est-il obligatoire ?

Le plan de formation est un document annuel ou pluriannuel obligatoire² qui recense les actions de formation prévues pour les agents de la collectivité :

¹ Article 12-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

² Article L423-3 du CGFP

- Les formations obligatoires d'intégration et de professionnalisation définies par les statuts particuliers ;
- Les formations de perfectionnement dispensées en cours de carrière à la demande de l'employeur ou de l'agent ;
- Les formations professionnelles obligatoires liées à l'exercice d'une fonction ou d'une activité particulière ;
- La formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique ;
- La formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent ;
- Les actions de lutte contre l'illettrisme et d'apprentissage de la langue française.

1.5 Qu'est-ce que le plan de formation mutualisé ? Qui peut l'adopter ?

Un plan de formation mutualisé regroupant les demandes de formation des collectivités de moins de 50 agents du département est rédigé annuellement par le CDG38, sur la base du recensement des besoins, effectué par le CNFPT.

Le plan de formation mutualisé permet une réponse formation adaptée, locale, compte-tenu des effectifs et des moyens. Il permet de contribuer au développement ou au maintien des compétences pour un service public de proximité et de qualité.

Le plan de formation mutualisé est soumis pour avis au Comité social territorial – formation spécialisée³ avant d'être publié sur le site du CDG38.

Toutes les collectivités de moins de 50 agents du département peuvent alors faire adopter le plan de formation mutualisé par leur assemblée délibérante.

2 L'agent en formation

2.1 Que se passe-t-il si un agent ne peut pas réaliser sa formation d'intégration avant le terme du stage ?

Si un agent ne peut pas réaliser sa formation d'intégration avant le terme du stage, celui-ci est prolongé. Un agent ne peut pas être titularisé tant qu'il n'a pas réalisé sa formation d'intégration.

2.2 Un agent peut-il refuser de suivre une formation demandée par son employeur si celle-ci se déroule en dehors de son temps de travail ?

Un agent ne peut pas refuser de suivre une formation demandée par son employeur même si celle-ci se déroule en dehors de ses horaires habituels. Cependant, la collectivité doit l'informer suffisamment à l'avance pour qu'il puisse s'organiser pour participer à cette formation.

L'agent récupère ou est rémunéré des heures de formation suivies en dehors de son temps de travail.

³ Article 54 du décret n°2021-571

2.3 Dans le cadre d'une formation personnelle, quels motifs la collectivité peut-elle évoquer pour différer ou refuser le départ en formation ?

La collectivité doit motiver le refus ou le report d'une formation demandée par un agent. Ce motif peut s'appuyer sur :

- Les nécessités de service ;
- Les modalités d'accès à la formation inscrites dans le règlement de formation ou ayant fait l'objet d'une délibération ;
- L'absence de cohérence ou de fondement du projet d'évolution professionnelle de l'agent et/ou du choix de la formation au regard de ce projet ;
- Des raisons budgétaires ;
- Les conditions règlementaires liées à une nouvelle demande trop proche d'une précédente.

Dans le cadre du Compte Personnel de Formation, si l'agent demande une formation de lutte contre l'illettrisme, l'employeur doit l'accepter, mais peut reporter d'un an le départ en formation pour nécessité de service.

Un agent dont l'employeur a refusé l'accès à une formation personnelle peut saisir pour avis la commission administrative paritaire ou la commission consultative paritaire dont il relève.

Après 2 refus de prise en charge pour la même formation, la collectivité doit demander l'avis de la CAP ou la CCP avant de répondre à la 3^{ème} sollicitation de l'agent.

Cet avis est sollicité dès la 2^{ème} demande en ce qui concerne le congé de formation professionnelle.

Point de vigilance : le refus de formation au motif de nécessité de service doit être motivé par des éléments factuels concrets. L'absence de motivations présente un risque juridique en cas de contentieux.

2.4 En cas d'accident lors de la formation, mon agent est-il couvert ?

Les agents participant à une action de formation pendant leur temps de service bénéficient du maintien de leur rémunération et sont couverts au titre des accidents du travail ou de trajet.

Pour les formations suivies, avec l'accord de l'employeur, en dehors du temps de service, l'agent est couvert par le régime général de sécurité sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. En revanche, le temps correspondant n'est pas assimilé à un temps de service pour la constitution du droit à pension.⁴

2.5 Un agent en congé maladie peut-il suivre une formation ?

Un agent en congé de maladie ordinaire, longue durée ou longue maladie, ou accident du travail, peut participer à une formation sous réserve d'un avis médical.⁵

A noter cependant, que l'accès aux formations en présentiel du CNFPT n'est possible sur avis médical qu'en cas de congé de longue maladie ou de longue durée (CLM/CLD). Les agents en congé de

⁴ Article 4 du décret n° 2007-1845

⁵ Article L822-30 du CGFP

maladie ordinaire, ou en situation d'arrêt de travail pour accident de service ou maladie professionnelle, ne sont pas admis en formation au CNFPT, même avec avis médical.

Les fonctionnaires et agents contractuels en congé parental peuvent bénéficier des actions de formation relatives à la formation continue, à la formation personnelle ainsi qu'à la préparation des concours et examens professionnels d'accès à la fonction publique territoriale. Ils restent placés en position de congé parental.⁶ Ils peuvent également solliciter leur Compte Personnel de Formation (CPF).

Il appartient à la collectivité, avant de donner son accord, de se rapprocher de son assureur pour vérifier la prise en charge du risque accident de ces agents en formation pendant un congé maladie ou parental.

2.6 Un agent suit, à la demande de la collectivité, une formation se déroulant tout ou partie en dehors de ses heures de service, comment récupère-t-il ses heures passées en formation ?

Si un employeur demande à un agent de participer à une formation se déroulant entièrement ou en partie en dehors de ses heures de service, celui-ci récupère ce temps de formation. Il en est de même pour les trajets effectués en dehors des heures de service.

La collectivité peut, dans le cadre du règlement de formation ou par délibération, décider d'un mode de calcul de la récupération. Il peut par exemple définir un forfait d'heures récupérables pour une journée, demi-journée, un soir ou un week-end.

En l'absence de délibération et sans mention dans le règlement de formation, la collectivité doit permettre à l'agent de récupérer l'ensemble des heures passées en formation ou en trajets en dehors de son temps de travail.

2.7 Un agent ayant bénéficié d'une formation initiale depuis moins de 3 ans a demandé sa mutation, doit-il rembourser sa formation ?

Lorsqu'un agent est muté dans les trois années qui suivent sa titularisation, la collectivité ou l'établissement d'accueil verse une indemnité à la collectivité ou à l'établissement d'origine, au titre de la rémunération perçue par l'agent pendant le temps de formation obligatoire et, le cas échéant, du coût des formations complémentaires suivies par l'agent durant ces trois années.

A défaut d'accord sur le montant, la collectivité ou l'établissement d'accueil rembourse la totalité des sommes engagées par la collectivité ou l'établissement d'origine.

Le fonctionnaire suivant ou ayant suivi les formations prévues par un statut particulier et précédant sa prise de fonctions peut être soumis à l'obligation de servir dans la FPT. C'est le cas de l'agent de police municipal à qui un engagement de servir peut-être imposé par la commune ou l'établissement public qui prend en charge sa formation. Cette obligation de servir est alors d'une durée maximale de trois ans à compter de la date de sa titularisation.

⁶ Article 6 bis de la loi n° 84-594

En cas de rupture de l'engagement, le fonctionnaire doit rembourser à la commune ou à l'EPCI une somme forfaitaire prenant en compte le coût de sa formation initiale d'application et la durée d'emploi à la date à laquelle intervient la rupture.

2.8 Est-il possible de faire signer une clause de dédit-formation à un agent à qui la collectivité prend en charge une formation ?

Il n'est pas possible pour un employeur public de contraindre un agent à qui il a financé une formation de rester au sein de la collectivité pendant une certaine durée.

Une exception existe concernant les agents des cadres d'emploi de la police municipale. L'employeur qui prend en charge la formation du fonctionnaire stagiaire peut lui imposer un engagement de servir pour une durée maximale de 3 ans à compter de la date de sa titularisation. Le fonctionnaire des cadres d'emploi de la police municipale qui rompt l'engagement doit rembourser à l'employeur une somme correspondant au coût de sa formation. La collectivité peut dispenser le fonctionnaire de tout ou partie du remboursement si celui-ci rompt l'engagement prévu pour des motifs impérieux, notamment tirés de son état de santé ou de nécessités d'ordre familial.⁷

Par ailleurs, le congé de formation professionnelle prévoit une obligation de servir d'une durée de 3 fois le temps de formation indemnisé (avec une limite de 3 ans), mais celle-ci s'applique à l'ensemble de la fonction publique, et non au seul employeur.

2.9 Un agent peut-il bénéficier de temps pour préparer seul son concours ou examen professionnel ?

Un agent inscrit à un concours ou un examen professionnel peut utiliser son compte épargne temps (CET) dans la limite de 5 jours par année civile, ou, à défaut, faire une demande d'utilisation de son Compte Personnel de Formation (CPF) pour disposer d'un temps de préparation personnelle selon un calendrier validé par son employeur.⁸

2.10 Qui paie les frais de déplacement d'un agent qui doit participer à un concours ou un examen professionnel ?

L'article 6 du décret n° 2006-781 prévoit que l'agent peut prétendre à la prise en charge par son employeur de ses frais de transport pour se présenter aux épreuves d'admissibilité ou d'admission d'un concours, ou d'un examen professionnel. Ces frais ne peuvent être pris en charge que pour un aller-retour par année civile. Il peut être dérogé à cette limite d'un aller-retour par année dans le cas où l'agent est convoqué aux épreuves d'admission.

⁷ Article L412-57 du Code des communes

⁸ Article 2 décret 2017-928

2.11 Qui peut bénéficier d'une formation syndicale ?

Les fonctionnaires et agents contractuels, syndiqués ou non, ont droit à un ou des congés pour formation syndicale dans la limite de 12 jours par an. Dans les collectivités et établissements employant au moins 100 agents, les congés sont accordés dans la limite de 5% de l'effectif réel.

Ces congés ne peuvent être accordés que pour suivre un stage ou une session dans l'un des centres ou instituts agréés pour dispenser des formations syndicales dont la liste est fixée par arrêté ministériel ou dans des structures décentralisées agissant sous l'égide ou l'autorité de ceux-ci.

Pour bénéficier de ce congé, les agents doivent adresser une demande écrite à l'autorité territoriale, au moins un mois avant le début de la formation ; en cas de non-réponse 15 jours avant le début de la formation, le congé est réputé accordé.

Les refus ne peuvent être motivés que par des nécessités de service et doivent être communiqués à la commission administrative paritaire ou la commission consultative paritaire.

Une attestation de stage doit être remise à l'autorité territoriale à l'issue de la formation.

Point de vigilance : le refus de formation au motif de nécessité de service doit être motivé par des éléments factuels concrets. L'absence de motivations présente un risque juridique en cas de contentieux.

Pendant le congé de formation syndicale, les agents sont en position d'activité et conservent leur rémunération ainsi que leurs droits à l'avancement et à la retraite.

2.12 Qui prend en charge le coût des formations des représentants du personnel ?

L'employeur prend en charge la formation des agents membres de la formation spécialisée en matière de santé sécurité et conditions de travail (F3SCT)⁹. Ils bénéficient de 5 jours de formation qui doivent être réalisés dans les 6 premiers mois du mandat. En l'absence de F3SCT, les représentants du personnel au CST ont droit à 3 jours de formation pour exercer leurs missions sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.¹⁰

Cette formation est renouvelée à chaque mandat.

Pour deux de ces 5 jours, l'agent bénéficie d'un congé de formation spécifique¹¹ :

- L'agent adresse sa demande de congé par écrit au moins un mois avant le début de la formation à l'autorité administrative ou territoriale.
- La demande précise la date à laquelle l'agent souhaite prendre son congé, le descriptif et le coût de la formation ainsi que le nom et l'adresse de l'organisme de formation choisi par l'agent.
- Le bénéfice de ce congé ne peut être refusé que si les nécessités du service s'y opposent.
- L'autorité saisie est tenue de répondre à la demande de l'agent au plus tard le quinzième jour qui précède le début de la formation sollicitée.

L'employeur prend en charge les frais de déplacement et de séjour.¹²

⁹ Article R254-79 CGFP

¹⁰ Article R254-81, CGFP

¹¹ Article R254-80, CGFP

¹² Article R254-84, CGFP

2.13 Quelles sont les aides financières à la formation personnelle des agents ?

Contrairement au secteur privé au sein duquel des organismes collecteurs, financés par les entreprises, prennent en charge certaines formations des salariés, dans la fonction publique territoriale, l'employeur est l'unique financeur de la formation de ses agents.

Cette prise en charge concerne toutes les formations, qu'elles soient liées à l'exercice des missions, pour répondre à une situation de reclassement ou à l'initiative de l'agent pour son évolution professionnelle.

Le seul dispositif pour lequel un financement extérieur est possible, est le congé de formation professionnelle. Le CDG dont relève l'employeur peut, pour les collectivités de moins de 50 agents, prendre en charge partiellement ou totalement le coût de l'indemnité formation versée à l'agent pendant son congé.

Par délibération, le CDG38 a décidé d'aider les collectivités affiliées de moins de 50 agents à financer l'indemnité formation dans le cadre du congé de formation professionnelle. Il a fixé le taux de sa participation à 25% de l'indemnité dans le cas où l'agent bénéficiaire du congé fasse partie des publics prioritaires au titre du décret 2022-1043, à savoir :

- Agent public de catégorie C dont le niveau de diplôme est inférieur à celui du baccalauréat ;
- Agent public en situation de handicap mentionné à l'article L.131-8 du CGFP ;
- Agent public pour lequel il est constaté, après avis du médecin du travail, qu'il est particulièrement exposé, compte tenu de sa situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnel.

3 Le Compte personnel de formation (CPF)

3.1 Comment fonctionne le CPF dans la fonction publique ?

Dans la fonction publique, le Compte Personnel de Formation est alimenté en heures. Cette alimentation est réalisée annuellement par la Caisse des Dépôts sur la base des déclarations sociales des employeurs.

Un agent public peut mobiliser son CPF pour suivre une formation, dès lors que celle-ci participe à son évolution professionnelle. Il peut s'agir d'un bilan de compétences, d'une préparation à un concours, d'une formation qualifiante...

L'agent fait alors une demande à son employeur en indiquant le thème de la formation, son calendrier, ses objectifs et son contenu. Il joint également un devis.

Si l'employeur accepte la mobilisation du CPF, l'agent suit la formation en priorité sur son temps de travail et l'employeur prend en charge le coût pédagogique de la formation (une délibération peut définir un plafond de prise en charge).

L'employeur peut refuser ou repousser une formation personnelle, mais il doit motiver sa réponse.

Ce motif peut s'appuyer sur :

- Les nécessités de service ;
- Les modalités d'accès à la formation propres à la collectivité, inscrites au règlement de formation ou ayant fait l'objet d'une délibération ;

- L'absence de cohérence ou de fondement du projet d'évolution professionnelle de l'agent et/ou du choix de la formation au regard de ce projet ;
- Des raisons budgétaires.

Point de vigilance : le refus de formation au motif de nécessité de service doit être motivé par des éléments factuels concrets. L'absence de motivations présente un risque juridique en cas de contentieux.

A noter : la gestion du CPF public diffère de la gestion du CPF privé, ce qui crée des confusions, y compris pour les organismes de formation privés :

- Le compte d'un agent public est en heures et ne peut pas être transformé en euros, ni par l'agent, ni par son employeur ;
- S'il a travaillé auparavant dans le privé, un agent peut avoir un compte qui s'affiche à la fois en heures (pour son emploi public) et en euros (pour son emploi privé). Il ne peut pourtant pas utiliser ses euros s'il ne travaille plus dans le privé. Il pourra cependant transformer ses euros en heures (à hauteur de 15€ pour 1 heure) dans la limite du plafond de 150h ;
- Un agent public doit obligatoirement avoir l'accord de son employeur pour mobiliser son CPF. Il ne peut donc pas s'inscrire ni payer une formation à partir de son compte.

3.2 De combien d'heures de formation un agent bénéficie-t-il dans le cadre de son CPF ?

Un agent à temps complet voit son compte personnel de formation crédité de 25h par an dans la limite d'un plafond de 150 heures.

Si l'agent a un niveau de diplôme inférieur au niveau 3 (CAP), il bénéficie alors d'une bonification de 25h par an. Ainsi, son compte sera alimenté de 50h par an dans la limite d'un plafond de 400h. Cependant, pour bénéficier de cette bonification, l'agent devra au préalable avoir complété les informations sur son compte (moncompteformation.gouv.fr)

Une collectivité peut octroyer un crédit supplémentaire à un agent qui veut mobiliser son CPF pour suivre une formation lui permettant de prévenir une situation d'inaptitude professionnelle (avec avis du médecin). Ce crédit, qui peut aller jusqu'à 150h, complète les droits de l'agent en fonction de la formation choisie. Il n'apparaît pas sur le compte.

3.3 Un agent ayant mobilisé son CPF, effectue une partie de sa formation sur son temps personnel. La collectivité peut-elle décrétement ces heures réalisées en dehors du temps de travail ?

Les heures de formation réalisées avec le CPF doivent être suivies en priorité sur le temps de travail. Mais il arrive que la formation se déroule en dehors du temps de travail de l'agent.

Malgré cela, l'ensemble des heures de formation, qu'elles se soient déroulées pendant ou en dehors du temps de travail sont décrémentées du compte de l'agent.

A noter que l'employeur ne peut pas conditionner l'accord à la prise en charge de la formation CPF au fait que celle-ci soit suivie sur le temps personnel de l'agent, ni demander à celui-ci de réduire son temps de travail ou de modifier ses horaires pour suivre sa formation CPF en dehors du temps de travail.

3.4 Comment connaître les crédits d'heures CPF des agents ?

Le traitement de la demande d'un agent qui souhaite mobiliser les droits présents sur son compte CPF public nécessite pour l'employeur de connaître le montant des droits disponibles.

Depuis le 1er juillet 2024, la demande d'accès à la situation du compte CPF public des agents s'effectue à partir de la plateforme Pep's via un formulaire de contact.

Le [Guide de Consultation des compteurs CPF de vos agents publics](#) explique la procédure à suivre. A réception de la demande, la Caisse des Dépôts met à la disposition de l'employeur un fichier Excel qui lui permet de connaître, pour tous ses agents le solde du compte CPF public et les derniers mouvements du compte.

3.5 Comment alimenter et décrétement les comptes CPF des agents ?

C'est la caisse des dépôts qui alimente le compte des agents sur la base des déclarations sociales des employeurs.

Pour effectuer la décrémentation d'heures CPF d'un ou plusieurs agents publics, l'employeur doit construire et déposer un fichier de décrémentation à partir du service "Décrémentation des droits CPF", déployé dans [PEP'S](#).

Le [Guide de décrémentation des heures CPF](#) aide à la construction du fichier.

3.6 Un agent demande à mobiliser son CPF pour une formation dont la durée dépasse le nombre d'heures dont il dispose. Comment faire ?

Il est possible d'« avancer » des heures aux agents jusqu'à 2 ans pour un titulaire ou pour un contractuel (dans la limite de la date de fin du contrat en cours). Ainsi, un agent à temps complet dont le compte affiche un droit de 150h pourra bénéficier d'une avance de 50h et suivre une formation de 200h dans le cadre de son CPF. La caisse des dépôts ne gère pas ces avances. Il appartient donc à la collectivité, de décrétement ces 50 heures avancées au cours des deux années suivantes.

3.7 Un agent peut-il suivre une formation à distance avec son CPF ? Comment déterminer le nombre d'heures de formation ?

Un agent peut mobiliser son CPF pour une formation à distance. Le nombre d'heures de formation est généralement indiqué dans le devis de formation fourni par l'organisme de formation, et sur l'attestation de formation produite en fin d'action.

Dans le cas où la durée de formation serait indiquée en jours, le nombre d'heures se calcule de la manière suivante : 6 heures pour une journée complète ; 3 heures pour une demi-journée.

3.8 Un agent qui part bientôt à la retraite peut-il utiliser les heures de son CPF ?

Il n'y a pas de mention précisant qu'un agent public ne peut plus utiliser son CPF avant son départ à la retraite.

La seule précaution est que la formation doit être en lien avec un projet d'évolution professionnelle. Si l'agent prend sa retraite mais poursuit son parcours professionnel sur un autre type de poste pour lequel il a besoin d'une formation, il peut demander, avant son départ, la mobilisation de son CPF public.

En revanche, si le projet de formation est sans lien avec une activité professionnelle, l'employeur ne peut pas l'accepter.

3.9 Peut-on transformer les heures d'un agent en euros pour financer une formation ?

Non, il n'est pas possible à un employeur, ni même à un agent public, de transformer les heures acquises sur son CPF en euros. L'agent pourra effectuer cette démarche s'il va travailler dans le privé ou s'il a 2 emplois, un dans le public et un dans le privé, et que ce dernier est exercé sur un temps de travail supérieur à l'emploi public.

3.10 Un agent qui a un compte en euros peut-il payer une formation avec cette somme ?

Non, un agent public ne peut pas utiliser un compte en euros qu'il aurait obtenu lorsqu'il travaillait dans le secteur privé. Il peut cependant transformer ces euros en heures (15€ = 1h), dans la limite du plafond de 150h.

Toutefois, si un agent occupe 2 emplois, dont l'un dans le privé, il peut utiliser son compte en euros à condition que l'emploi privé soit exercé sur un temps de travail supérieur à l'emploi public.

3.11 Un agent en disponibilité pour convenances personnelles peut-il solliciter sa collectivité pour financer une formation dans le cadre de son CPF ?

Non, une collectivité ne peut pas financer de formation à un agent en disponibilité.

S'il travaille dans le public, l'agent placé dans cette position pourra demander la mobilisation de son CPF à son employeur, car aucune ancienneté n'est requise.

S'il travaille dans le secteur privé, l'agent pourra transformer ses heures acquises dans le public en euros (1h = 15€) et financer ainsi une formation habilitée CPF.

4 La Période d'immersion professionnelle

4.1 Qu'est-ce que la période d'immersion professionnelle ?

La période d'immersion professionnelle consiste en un stage d'observation. L'agent, en côtoyant un ou des professionnels du métier ou du domaine dans lequel il souhaite s'orienter, en découvre les activités visibles et cachées, l'environnement, les conditions de travail... Il peut alors, en toute connaissance de cause, confirmer, ou non, son choix d'orientation.

Cette période d'immersion se réalise obligatoirement chez un employeur public. Elle dure 2 à 10 jours. Tout agent peut en bénéficier, dans la limite de 20 jours sur une période de 3 ans.

4.2 Qui doit trouver le lieu d'immersion ?

L'agent cherche son lieu d'accueil. La période d'immersion professionnelle se met en place généralement à l'initiative de l'agent. Il est donc normal que ce soit à lui de démarcher les employeurs publics pour trouver son lieu d'immersion. Mais la collectivité peut soutenir sa démarche en le conseillant, appuyant sa demande auprès d'un réseau ou de connaissances professionnelles.

L'agent peut également se tourner vers le CDG38 pour préparer sa recherche : lors d'un rendez-vous mobilité, un conseiller emploi peut travailler avec l'agent à identifier les objectifs de son immersion et à cibler les types de services et/ou d'employeurs à contacter. Cette approche est méthodologique, en aucun cas, le conseiller emploi du CDG ne contactera de collectivité à la place de l'agent.

4.3 Comment contractualiser la période d'immersion professionnelle ?

Une convention tripartite employeur de l'agent – établissement d'accueil – agent doit préciser le lieu, les dates et horaires de l'immersion, le métier observé...

Le CDG38 a rédigé un modèle de convention (site CDG38 / gérer les RH / piloter les RH / évolution professionnelle).

4.4 L'agent peut-il faire une période d'immersion professionnelle pendant ses congés ?

Non, l'agent qui effectue une période d'immersion professionnelle est considéré comme étant en service. A ce titre, il est indemnisé pour ses frais de déplacement, le cas échéant.

Il n'est donc pas possible de réaliser une période d'immersion professionnelle pendant ses congés.