



Extrait du UNSA Fonction publique

<http://www.unsa-fp.org/?Le-Oui-de-l-UNSA-au-CPF-dans-la-fonction-publique-si-c-est-un-nouveau-droit>

Le Oui de l'UNSA au CPF dans la fonction publique, si c'est un nouveau droit !

- Actualités -



Date de mise en ligne : mardi 31 mai 2016

Copyright © UNSA Fonction publique - Tous droits réservés

La concertation autour de la mise en place du Compte Personnel de Formation (CPF) dans la Fonction Publique s'est poursuivie le 31 mai 2016. Il doit succéder au DIF (Droit Individuel à la Formation).

L'UNSA-FP a clairement posé la question du financement pérenne de ce dispositif et s'est exprimée très nettement pour que les formations éligibles soient qualifiantes.

Alors que le DIF est un dispositif peu utilisé dans la fonction publique, 85% des agents ne l'ayant jamais activé, l'enjeu de la concertation est de créer un outil utile, qui permette aux agents d'accéder plus facilement à une formation qualifiante.

Pour l'UNSA, le CPF doit compléter les plans de formation prévus par les employeurs et non s'y substituer. Il pourrait être utilisé en lien avec le Congé Individuel de Formation. Ce compte doit être mobilisé à la seule initiative de l'agent.

Comment ça marche ?

Comme le DIF, il s'agit d'un compte sur lequel est crédité un nombre d'heures liées à l'activité de l'agent dans son service ou son établissement. 24 heures par an jusqu'à 120 heures puis 12 heures par an jusqu'à une limite de 150 heures au total. Chaque agent peut ensuite activer son CPF pour suivre une formation qui, pour l'UNSA, doit être qualifiante et s'inscrire dans le cadre d'un projet personnel d'évolution professionnelle, ou encore pour réaliser un bilan de compétences ou engager une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

La question du traitement et de la validation de la demande reste entière. Les trop nombreux refus pour raison de service expliquent une part de l'échec du DIF. L'UNSA insiste, également, sur la nécessité de prévoir le financement du CPF et propose la création d'une ligne budgétaire spécifique, seule garante d'un succès futur et qui pourrait être adossée sur un pourcentage de la masse salariale.

Pour l'UNSA, il ne s'agit pas de remettre en cause les dispositifs existants dans la FPH et dans la FPT.

Pour l'UNSA, il s'agit bien de créer un CPF spécifique dans son fonctionnement à la Fonction Publique, qui devra pouvoir être conservé en cas de mobilité entre les versants. Les agents contractuels de droit public devront aussi pouvoir acquérir des droits à formation dans ce CPF et les conserver s'ils changent d'employeur.

En tout état de cause, le CPF doit permettre aux agents publics de construire leur carrière tout en facilitant leurs choix de formation. La question de son financement incluant le coût pédagogique reste au coeur de la réflexion pour permettre son utilisation effective par les agents.