



# Actus RH 51

L'actualité juridique et statutaire du Centre de Gestion de la Marne

PROCHAINES  
ECHANES :

CT :

28/06/2018

CAP :

26/06/2018

Comité médical :

07/06/2018

Commission de  
réforme :

28/06/2018

Circulaire  
n°2018-13 :

N'oubliez pas de saisir  
vos données sociales !

## La veille juridique

### **LES TEXTES OFFICIELS ..... 2**

Règlement général sur la protection des données

Modalités d'organisation des concours externes pour les  
titulaires d'un doctorat

Lutte contre les violences sexuelles et sexistes

### **LA JURISPRUDENCE ..... 5**

Maintien du plein traitement d'un agent durant la

procédure de reconnaissance d'imputabilité au service

Licenciement d'un contractuel pour perte de confiance

Attribution d'un logement de fonction

Protection fonctionnelle

Non renouvellement du contrat

Transfert des effets personnels d'un agent

Changement d'affectation et sanction déguisée

### **LES REPONSES MINISTERIELLES ..... 8**

Emplois de collaborateur

Pause méridienne

Contre visite lors d'un congé de maladie

Statut des employés privés et gestion publique

Incapacité et aménagement du poste du travail

## *Vos questions, Nos réponses*

## *La fiche pratique du mois*

### **Le droit à la formation**

Votre contact au CDG 51 :

Margaux AUGER

statut-documentation@cdg51.fr

Tel. 03.26.69.98.94

# La veille juridique - Les textes officiels

## Délégué à la protection des données

Règlement 2016/679 du Parlement européen et du Conseil relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données et abrogeant la directive 95/46/CE

Le règlement général sur la protection des données (RGPD) est un texte européen qui harmonise et unifie la réglementation sur les **données à caractère personnel** dans les pays de l'Union Européenne.



Le règlement, qui entrera **en vigueur le 25 mai 2018**, s'appliquera à toute entreprise ou organisme, public ou privé, qui collecte et traite des données dont l'utilisation peut directement ou indirectement identifier une personne physique.

Le cadre réglementaire de la protection des données est intégralement réformé afin d'assurer une **protection effective des données sensibles** détenues par les collectivités territoriales.

De nouvelles obligations s'imposent dans cette perspective, dont notamment **la désignation d'un délégué à la protection des données** (DPD).

L'organisme public peut choisir son propre délégué ou faire appel à un prestataire extérieur. **En outre, le recours à la mutualisation est ouvert aux collectivités qui le souhaitent.**

Les missions confiées à cet agent sont similaires à celles dévolues au correspondant informatique et libertés (CIL), mais revêtent un caractère obligatoire. Il s'agit notamment :

- de recenser les données à caractère personnel,
- de s'assurer de l'application effective de la réglementation en vigueur,
- de sensibiliser les agents aux enjeux de la protection des données,
- de prévenir les failles de sécurité et, le cas échéant, avertir les usagers concernés et la CNIL dont il est l'interlocuteur principal.



**Remarque** : La démarche de mutualisation entreprise par le CDG54 et à laquelle adhère le CDG51 permet de mettre à disposition des collectivités des agents chargés d'assurer la fonction de délégué à la protection des données.

Pour en savoir plus, la circulaire n°**2018-11** relative à la réglementation générale de la protection des données est disponible sur notre site internet, rubrique fonds documentaires/circulaires/2018.

## Modalités d'organisation des concours externes pour les titulaires d'un doctorat

*Décret n°2018-238 du 3 avril 2018 relatif aux modalités d'organisation des concours externes de certains cadres d'emplois de catégorie A de la fonction publique territoriale pour les titulaires d'un doctorat*

La loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche est venue incorporer un alinéa 3 à l'article L.412-1 du code de la recherche. Cette disposition prévoit **une adaptation des concours et des procédures de recrutement dans les cadres d'emplois de catégorie A pour les titulaires d'un doctorat**, afin notamment d'assurer la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle résultant de la formation à la recherche et par la recherche.



Dans cette perspective, le décret n°2018-238 du 3 avril 2018 introduit une épreuve adaptée aux titulaires d'un doctorat se présentant au concours externe de plusieurs cadres d'emplois de la catégorie A :

- attaché territorial et administrateur territorial pour **la filière administrative**,
- ingénieur territorial et ingénieur en chef territorial pour **la filière technique**,
- conseiller territorial des activités physiques et sportives pour **la filière sportive**,
- psychologue territorial pour **la filière médico-sociale**.

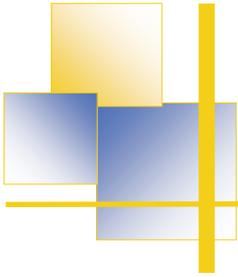
Lors de leur inscription, **une fiche individuelle** sur laquelle figurent les travaux universitaires résultant de la formation à la recherche et par la recherche ainsi qu'une présentation de leur parcours est constituée par le candidat et transmise au service gestionnaire du concours. Cette fiche constituera le support qui permettra au jury d'orienter l'entretien.

Le décret rallonge également la durée de l'épreuve d'entretien pour certains cadres d'emplois, **portant la durée totale à 25 minutes** pour les cadres d'emplois :

- de conseillers territoriaux des activités physiques et sportives,
- d'attachés territoriaux,
- de psychologues territoriaux, sages-femmes territoriales, biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux.



**Les dispositions du décret entreront en vigueur à compter des concours organisés en 2019.**



## Lutte contre les violences sexuelles et sexistes

*Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique NOR: CPAF1805157C*

Afin de concrétiser le plan d'action entrepris par le Président de la République pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la circulaire du 9 mars 2018 précise le plan de prévention et de traitement des violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique. Les engagements pris s'articulent autour de trois axes.

### ◆ Prévenir les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

L'accent est mis sur la nécessité d'offrir une **formation dédiée à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes** dans chaque versant de la fonction publique. L'objectif est de former certains agents intervenant dans la gestion, l'encadrement ou le social, afin qu'ils puissent identifier et traiter ces situations. Dans cette perspective, un référentiel commun aux trois versants sera mis à disposition des employeurs publics afin de proposer une offre de formation adéquate.

Les autres agents devront également être **informés et sensibilisés** sur la prévention et le traitement des situations de violences par le biais d'affichages, de réunions de sensibilisation ou encore par la diffusion d'informations sur les acteurs à mobiliser en cas de difficultés rencontrées.

### ◆ Traiter les situations de violences sexuelles et sexistes

Les employeurs publics doivent obligatoirement mettre en place un **dispositif de signalement et de traitement des violences sur le lieu de travail**. Ce dispositif s'apparente à la désignation d'un **référént**. Les agents victimes de violences sexuelles et sexistes doivent être pris en charge et faire l'objet d'un accompagnement adapté.

Également, une fiche de signalement doit être accessible à tous les agents. Les services des ressources humaines devront assurer **le suivi des signalements** effectués et des suites données. Les données conservées devront assurer la confidentialité de chaque personne impliquée.

L'employeur public doit assurer **la protection fonctionnelle** de son agent victime de violences sexuelles et sexistes. L'administration doit intervenir en amont pour éviter ou faire cesser les violences, assister son agent dans les procédures juridictionnelles engagées et réparer le préjudice qu'a subi son agent, à défaut d'engager sa responsabilité.

### ◆ Sanctionner les auteurs de violences sexuelles et sexistes

Les faits de harcèlement sexuel sont susceptibles de **sanction disciplinaire**. Il incombe à l'employeur territorial de mettre en œuvre les procédures disciplinaires nécessaires en cas de violences constatées.

Pour rappel, une procédure pénale indépendante peut être engagée parallèlement.



# La veille juridique - La jurisprudence

## Maintien en plein traitement de l'agent durant la procédure de reconnaissance d'imputabilité au service

CE, 21 février 2018 n° 396013



Saisie d'une demande de reconnaissance d'imputabilité au service d'une maladie, l'autorité territoriale a initialement placé son agent en congé de maladie ordinaire à plein traitement par une série d'arrêtés. Suite à l'expiration des trois mois ouvrant droit à l'intégralité du versement du traitement, l'agent a été placé en congé de maladie ordinaire à demi-traitement.

Le placement en demi-traitement du fonctionnaire nonobstant la réception de l'avis de la commission de réforme fait naître une décision implicite de refus de reconnaissance d'imputabilité.

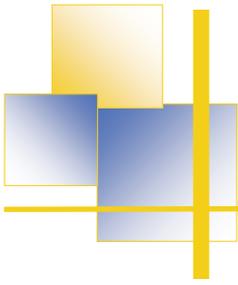
En effet, au terme de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984, le fonctionnaire en congé de maladie ordinaire d'une durée d'un an conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de trois mois. Au-delà de cette période, le fonctionnaire perçoit le demi-traitement durant les neuf mois restant à courir. Mais **si la maladie est imputable au service, celui-ci conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre le service.**

L'imputabilité du service est appréciée par la **commission de réforme** qui se doit de rendre un avis qui, bien que ne liant pas l'employeur public, est un préalable obligatoire pour la reconnaissance ou le rejet de l'imputabilité.

Conformément aux dispositions de l'arrêté du 4 août 2004 relatif aux commissions de réforme des agents de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, le juge affirme que **l'administration dispose d'un délai de deux mois à compter de la demande de reconnaissance de l'imputabilité au service** pour se prononcer. Ce délai est porté à trois mois si la commission de réforme procède à des mesures d'instructions, d'expertises ou d'enquêtes complémentaires.

Le juge estime **qu'en l'absence d'avis de la commission de réforme à l'expiration du délai prévu, l'administration doit placer, à titre conservatoire, le fonctionnaire en position de congé de maladie à plein traitement**, sauf si elle établit qu'elle se trouvait, pour des raisons indépendantes de sa volonté, dans l'impossibilité de recueillir l'avis de la commission de réforme: expertise tardive malgré les courriers transmis aux experts, les diverses relances, faute de quorum en commission de réforme...

**Si l'imputabilité au service n'est pas reconnue après l'avis de la commission**, et suite au maintien provisoire à plein traitement, **la collectivité pourra exiger le recouvrement des sommes indûment perçues par l'agent.**



# La veille juridique - La jurisprudence

## **Licenciement d'un contractuel pour perte de confiance**

CAA, 22 février 2018, n°17BX02316

Une collectivité dont la population est inférieure à 80 000 habitants **ne peut légalement recruter un agent contractuel pour occuper un emploi fonctionnel**, tel que celui de directeur général des services.

Pour autant, **le contrat, même frappé d'irrégularité, crée des droits au profit de l'agent**. En conséquence, une nomination illégale n'a pas pour effet de l'exclure du champ d'application du **décret du 15 février 1988** applicable aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Ainsi, **le licenciement fondé sur la perte de confiance ne peut lui être opposé**, n'étant pas un motif de licenciement prévu par l'article 39 et suivants du décret susvisé.

## **Attribution d'un logement de fonction**

CAA Lyon, 20 février 2018 n°16LY04256

En l'espèce, **l'attribution de logements de fonction pour nécessité absolue de service** pour les **emplois de chef de la police municipale et d'agent de police municipale est illégale**. Le juge estime que l'occupation, par ces agents, de logements dans les locaux communaux peut présenter un intérêt pour la bonne marche du service, mais ils ne peuvent bénéficier d'un logement de fonction pour nécessité absolue de service.

Conformément à l'article 21 de la loi n°90-1067 du 28 novembre 1990, **l'organe délibérant fixe la liste des emplois** pour lesquels un logement de fonction peut être attribué. Il se doit de distinguer :

- **le logement de fonction pour nécessité du service** : attribution gratuite justifiée par la nécessité de la présence constante de l'agent,
- **la convention d'occupation précaire avec astreinte** : attribution moyennant le versement d'une redevance égale à 50% de la valeur locative.

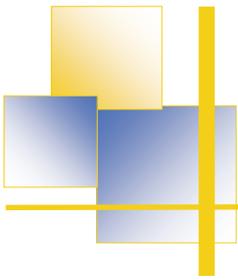


## **Protection fonctionnelle**

CAA Marseille, 20 février 2018, n°16MA02041

En l'espèce, une demande de protection fonctionnelle a été refusée à un agent suite à la diffusion, dans un magazine hebdomadaire national, d'un rapport d'inspection mettant en exergue les conflits entre l'agent et son supérieur hiérarchique.

Le juge estime que les observations fournies permettaient d'identifier l'agent concerné et **portaient atteinte à sa réputation**. À ce titre, il pouvait bénéficier de la **protection fonctionnelle** en application des dispositions de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 et renforcée par les dispositions de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie.



# La veille juridique - La jurisprudence

## **Non renouvellement du contrat**

CAA Marseille, 20 février 2018, n°16MA02041

Le juge rappelle qu'un **agent public ne bénéficie pas d'un droit au renouvellement de son contrat**, ni, en cas de renouvellement, du maintien de ses clauses.

Toutefois, l'administration ne peut légalement décider de ne pas renouveler le contrat ou de proposer à l'agent, sans son accord, un contrat substantiellement différent du précédent que **pour un motif tiré de l'intérêt du service**.

En l'espèce, la réduction de la durée des contrats proposés par renouvellement à l'agent, dès connaissance de l'administration de son état de grossesse, et le recrutement d'un autre agent à durée indéterminée pour occuper une partie des tâches exercées par l'agent évincé révèle un **doute sur le bien fondé de la mesure**.

En conséquence, **l'état de grossesse d'un agent ne peut justifier le non renouvellement du contrat**.

## **Transfert des effets personnels d'un agent**

CAA Marseille, 9 février 2018, n°16MA03445

Un agent placé en congé de longue maladie a reçu une **nouvelle affectation suite à la suppression de son poste dans l'intérêt du service**. Dans le cadre de cette mutation interne, la collectivité a décidé de transférer ses effets personnels dans les locaux de sa nouvelle affectation. L'agent a alors estimé avoir subi un préjudice par ce transfert.

Pour le juge, **la décision de transférer les effets personnels ne présente aucunement le caractère d'une sanction disciplinaire déguisée**, qui viserait à discriminer l'agent ou à réduire ses responsabilités ou sa rémunération.

En effet, le transfert présente le caractère d'une **mesure d'ordre intérieur**, qui ne porte pas atteinte aux droits statutaires de l'agent et est ainsi insusceptible de recours.

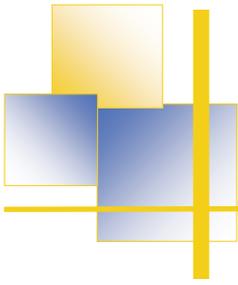


## **Changement d'affectation et sanction déguisée**

CAA Marseille, 6 février 2018, n°15MA04324

En l'espèce, suite à sa suspension pour avoir tenu des propos portant atteinte à la dignité de ses fonctions à l'occasion de la participation à une émission télévisée, un sapeur pompier a été affecté dans un autre centre de secours.

Affecté sur un poste de niveau équivalent, le juge estime que **le changement d'affectation n'a pas porté atteinte aux prérogatives que l'agent tenait de son statut et de son grade**. Dès lors, ce changement d'affectation est **justifié par l'intérêt du service** et ne peut se voir comme une sanction déguisée.



# La veille juridique - Les réponses ministérielles

## Emplois de collaborateur

QE n°01933 du 12 avril 2018

Depuis la publication de la loi n°2017-1339 du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie politique, l'autorité territoriale a interdiction de compter parmi les membres de son cabinet certains membres de sa famille.

Cette **interdiction concerne spécifiquement l'emploi de collaborateur de cabinet**, prévue expressément à l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984.

**Le recrutement d'un membre de sa famille par l'autorité territoriale sur un autre emploi de sa collectivité demeure possible**, mais susceptible d'être qualifié de prise illégale d'intérêts (article 432-12 du code pénal).

L'autorité territoriale se doit de se conformer aux dispositions législatives en vigueur s'agissant du recrutement. En conséquence, l'appel à candidature par la **déclaration de vacance de poste** doit être assuré. Le respect de la procédure doit également être effective en s'assurant de **l'adéquation entre la formation et l'expérience professionnelle de l'agent et du poste à pourvoir**.

Un **collaborateur de cabinet licencié compte tenu de son lien familial avec l'autorité territoriale peut être recruté dans la même collectivité**, à condition que ce recrutement ne détourne pas la finalité des dispositions relatives à l'interdiction des emplois familiaux dans les cabinets des collectivités.

## Pause méridienne

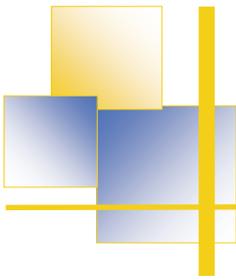
QE n°01537 du 5 avril 2018



Conformément à l'article 4 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001, il **appartient à l'organe délibérant de la collectivité et non à l'exécutif de déterminer, après avis du comité technique, les conditions de mise en place des cycles de travail**.

Pour rappel, conformément au décret n°2000-815 du 25 août 2000, la **durée quotidienne de travail ne peut excéder dix heures**, et **aucun temps de travail ne peut atteindre six heures sans le bénéfice pour l'agent d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes**. L'organe délibérant de la collectivité dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour rallonger cette durée (Conseil d'Etat, 29 octobre 2003, n°245347).

S'agissant de la pause méridienne, une réponse ministérielle du 5 mai 1983 préconise au **minimum un temps de 45 minutes**, durée devant être mentionnée dans une délibération de l'organe délibérant.



# La veille juridique - Les réponses ministérielles

## Contre-visite lors d'un congé de maladie

QE n°00865 du 29 mars 2018

L'article 25 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 prévoit la possibilité pour l'administration de **soumettre son agent en congé de maladie à une contre-visite**. Si l'agent ne s'y soumet pas, le maintien de sa rémunération est interrompue.

La contre-visite peut prendre la forme d'une **convocation** ou d'une **visite à domicile par un médecin agréé** par l'administration.

Concernant les agents contractuels ou titulaires IRCANTEC, soumis au régime général de la sécurité sociale, des heures de sortie peuvent leur être accordées. **Le seul fait pour un agent d'être absent en dehors des heures de sorties autorisées lors d'une contre-visite ne justifie pas une suspension de sa rémunération**, contrairement à un refus explicite de s'y soumettre (CE du 28 septembre 2011 n°345238).

## Statut des employés privés et gestion publique

QE n°02489 du 15 mars 2018

Lorsqu'une collectivité décide de **reprendre la gestion d'une activité confiée à une entité économique employant des salariés de droit privé**, il lui appartient de proposer à ces salariés, conformément à l'article L. 1224-3 du code du travail, un contrat de droit public à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires.



- **Le contrat doit reprendre les clauses substantielles du contrat de droit privé initial : durée déterminée ou indéterminée, temps de travail, rémunération...**
- **Les services accomplis au sein de l'entité privée sont assimilés à des services accomplis auprès de la personne publique d'accueil.**
- **Le refus des salariés d'accepter le contrat proposé entraîne la rupture de l'engagement de plein droit en application des dispositions du code du travail.**

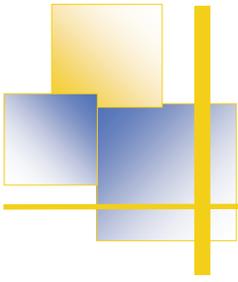
## Incapacité et aménagement du poste de travail d'un agent

QE n°02790 du 15 mars 2018

Si un agent est reconnu inapte temporairement ou partiellement au regard de certaines activités, son poste de travail doit être aménagé. **L'aménagement du poste est lié au seul état physique de l'agent, indépendamment de l'imputabilité de cette inaptitude au service.**

L'autorité territoriale ne peut déroger à **l'obligation d'aménager le poste de travail à ses frais** sous motif que la dégradation de l'état de santé de l'agent résulte d'un fait extérieur au service.

Si l'agent est **reconnu travailleur handicapé**, l'employeur territorial a la possibilité d'obtenir un **financement par le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées de la fonction publique (FIPHFP)** pour l'achat de matériel.



# Vos questions, nos réponses

Dans le cadre d'un remplacement temporaire, peut-on conclure l'engagement à temps non complet alors que l'emploi est créé à temps complet ?

L'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984 permet, afin de palier à une indisponibilité temporaire d'un agent (congés de maladie, congés annuels ou temps partiel), de recruter par contrat à durée déterminée sur ce poste.

Bien que les emplois inoccupés ne soient pas soumis à l'obligation d'une déclaration de vacance, le contrat à durée déterminée conclu sur ce fondement se doit de respecter les termes de la délibération ayant créé l'emploi. Cela impliquerait de **respecter la durée hebdomadaire de service et le grade**.

Néanmoins, sous réserve d'une interprétation souple du juge administratif, il semblerait que les nécessités du service puissent justifier éventuellement un temps de travail contractuel inférieur à celui mentionné par la délibération.

La journée de carence s'applique-t-elle lors d'une hospitalisation de l'agent ?

Suite à une hospitalisation est remis un bulletin de situation ou d'hospitalisation. Ce document fait office de justificatif et vaut arrêt de travail. Selon les dispositions en vigueur, **la journée de carence s'applique dans ce cas d'espèce**.

Par contre, l'hospitalisation peut **justifier l'envoi tardif par l'agent de son arrêt de travail** et l'exonère de la réduction de la rémunération prévue réglementairement par le décret n°2014-1133 du 3 octobre 2014.

Comment remettre une médaille d'honneur dans la fonction publique territoriale ?

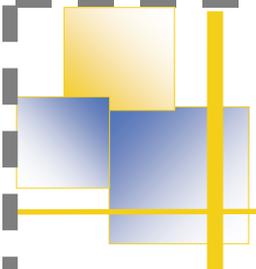
Récompensant le dévouement durant toute la carrière, le candidat à la décoration doit avoir effectué au minimum **20 années de service**. L'ensemble des services, même discontinues, pour le compte d'un employeur différent ou sur des emplois distincts, entre en compte pour la détermination de l'ancienneté.

Un **dossier de candidature** doit être élaboré par l'employeur, accompagné de certaines pièces justificatives. Certaines préfectures tiennent à disposition des collectivités un dossier type à compléter.

En raison de sa nature, elle n'est **en principe accompagnée d'aucune gratification**. Cependant, dans le cadre de l'action sociale, une gratification symbolique peut être préalablement décidée par l'organe délibérant.

Le RIFSEEP est-il applicable aux cadres d'emplois des techniciens et ingénieurs territoriaux ?

A ce jour, les arrêtés ministériels applicables aux corps de l'Etat et par équivalence aux cadres d'emplois territoriaux ne sont pas parus, malgré une date d'adhésion prévue successivement le 1er janvier 2017 puis le 1er janvier 2018.



# La fiche pratique : Le droit à la formation (1/2)

## Le droit à la formation

Le compte personnel d'activité (CPA), ouvert aux fonctionnaires et aux agents contractuels depuis le 1er janvier 2017, est un outil adapté aux **perspectives d'évolution professionnelle de l'agent**.

Le dispositif CPA est composé de deux éléments, à savoir un **compte d'engagement citoyen (CEC)** et un **compte personnel de formation (CPF)**.

Le CPF permet à l'agent de suivre toute formation qualifiante, diplômante ou professionnalisante utile à son avenir professionnel et ses perspectives à venir. Sous réserve de l'accord de l'employeur, **il appartient à l'agent de décider de l'utilisation de son CPF**.

Le CPF se substitue au droit individuel à la formation (DIF). Cependant, **les droits acquis au DIF au 31 décembre 2016 deviennent des droits CPF au 1er janvier 2017**.

Par ailleurs, les droits acquis au titre du CPF sont **conservés en cas de changement d'employeur**, nonobstant la nature publique ou privée de son nouveau secteur.

Les heures de formation acquises annuellement correspondent à 24 heures maximum, jusqu'à l'acquisition d'un crédit de **120 heures**, puis 12 heures maximum par année de travail, dans la limite d'un plafond total de **150 heures**.

Pour **les fonctionnaires de catégorie C** sans qualification, ce **droit est majoré** à 48 heures par an dans la limite de 400 heures en fonction du projet professionnel.

En outre, le CPA favorise l'accomplissement des formations durant le temps de travail de l'agent.

## Le déploiement numérique du compte personnel de formation

Les droits acquis dans le cadre du CPF pourront être **visualisés par les agents publics à compter du mois de juin 2018**.

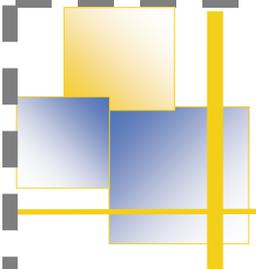
Dans cette finalité, les employeurs publics doivent conduire plusieurs processus dans le cadre du déploiement du **nouveau système d'information du compte personnel de formation (SI CPF)**.

Au nombre de trois, chacune de ces exigences est accompagnée d'un **fascicule d'explication** afin d'assurer leur bonne conduite.

- initialisation des comptes par la reprise des droits acquis au titre du DIF,
- alimentation automatique et annuelle des comptes,
- décrémentation des droits consommés par les agents.

**Les deux premiers fascicules ont d'hors-et-déjà été publiés. Le troisième, relatif à la décrémentation, devrait paraître ultérieurement.**





# La fiche pratique : Le droit à la formation (2/2)

## ***Fascicule n°1 La reprise des droits acquis au titre du droit individuel à la formation***

Le fascicule détaille les modalités techniques relatives à la reprise des droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2016. Une distinction est opérée entre les fonctionnaires affiliés au régime de retraite additionnelle (RAFP) de la fonction publique, les autres fonctionnaires et les agents contractuels.

### **Agents fonctionnaires affiliés au RAFP**

L'alimentation des droits individuels à la formation sur les CPF est opérée par la Caisse des dépôts et consignations. Les employeurs publics n'interviennent pas.

### **Autres agents publics**

La reprise des droits individuels à la formation s'effectue par intervention de l'employeur public. Il incombe à ce dernier de renseigner les soldes d'heures acquis par saisie directe ou par échange de fichiers.

Consulter le [fascicule n°1](#)

## ***Fascicule n°2 - L'alimentation annuelle du compte personnel de formation***

Le second fascicule clarifie le processus d'alimentation annuelle et automatique des CPF.

Il est précisé que l'alimentation est externalisée. À ce titre, aucune intervention de l'employeur n'est requise. L'alimentation est assurée par la Caisse des dépôts et consignations sur la base des déclarations annuelles de données sociales (DADS), récupérées auprès du Centre national de transfert des données sociales.

À titre exceptionnel, la première alimentation des CPF interviendra à la fin du 1er semestre 2018 pour les droits acquis au titre de l'année 2017.

À partir de 2019, l'alimentation annuelle interviendra à la fin du premier trimestre.

Par ailleurs, les employeurs publics sont tenus de notifier aux agents publics leurs droits dès lors que la consultation sera effective, c'est-à-dire en juin 2018.

Cette notification intervient par la diffusion d'une information généralisée ou individualisée. Tout agent doit être informé de l'alimentation de ses droits.

Cependant, pour les années suivantes, rien n'exige que l'employeur public s'engage à notifier annuellement l'alimentation des comptes personnels de formation.

Consulter le [fascicule n°2](#)

A toutes fins utiles, une circulaire n°[2017-24](#) relative au compte personnel d'activité est disponible sur notre site internet et détaille le dispositif.

Également, le décret n°[2017-928](#) du 6 mai 2017 précise les modalités d'application du CPA et une circulaire du 10 mai 2017 ([RDFF1713937C](#)) accompagne les employeurs dans la mise en œuvre du dispositif.