



À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR PUBLIC

Plan de formation (statutaire et continue)

- FPT : financé par la cotisation obligatoire des collectivités au CNFPT*, fixée à 0,9 % de la masse salariale.
- FPH : financé par une cotisation de 2,1 % de la masse salariale versée à l'ANFH*.
- FPE : pas d'organisme collecteur unique — chaque ministère finance son plan de formation sur son propre budget (avec l'appui de l'INSP et des IRA pour l'encadrement).

Dispositifs de promotion et de reconversion propres à chaque versant

- FPH — Études promotionnelles : formations diplômantes financées/cofinancées par l'ANFH (cotisation dédiée de 0,6 % de la masse salariale) pour évoluer vers un métier paramédical ou d'encadrement (ex. aide-soignant → infirmier ou ASH → aide soignant), avec maintien de rémunération et engagement de servir.
- FPT — CNFPT : formations d'intégration, de professionnalisation et de préparation aux concours/examens, incluses de droit pour les collectivités affiliées au titre de la cotisation obligatoire.
- FPE : classes préparatoires intégrées (CPI), périodes de professionnalisation et dispositifs d'accompagnement RH ministériels en cas de restructuration ou de mobilité.

À L'INITIATIVE DE L'AGENT

Compte personnel de formation (CPF) — agent public

- Alimenté en heures (et non en euros) : 25 h/an, plafond 150 h ; majoré à 50 h/an et plafond 400 h pour les agents de catégorie C dépourvus de diplôme ou titre de niveau 3.
- Aucun reste à charge pour l'agent, contrairement au secteur privé (participation forfaitaire de 150 € depuis avril 2026).
- Mobilisable pour une formation diplômante/qualifiante (RNCP), une préparation aux concours, un bilan de compétences ou une VAE — avec l'accord de l'employeur si la formation se déroule sur le temps de travail.
- Complétable par un crédit d'heures supplémentaires (plafond 150 h) en cas de risque d'inaptitude, ou par les heures du compte d'engagement citoyen (CEC).

Congé de formation professionnelle (CFP)

Équivalent public du projet de transition professionnelle (PTP) du privé

- Ouvert à tout agent titulaire justifiant d'au moins 3 ans de services effectifs ; durée maximale de 3 ans sur l'ensemble de la carrière (portée à 5 ans pour les agents en situation de handicap ou exposés à un risque avéré d'usure professionnelle).
- Seule la 1^{re} année est indemnisée, à hauteur de 85 % du traitement brut, plafonnée à l'indice brut 650.
- Financé directement par l'employeur (CNFPT, ANFH ou ministère selon le versant) ; engagement de rester au service de la même fonction publique pendant une durée égale au triple de la période indemnisée.

Autres leviers mobilisables, communs aux trois versants

- **Bilan de compétences et VAE** : congés spécifiques financés par l'employeur public (*ANFH/CNFPT/ministère) et/ou le CPF de l'agent.
- **Congés pour préparation aux concours et examens** : jusqu'à 5 jours ouvrés par concours, dans la limite de 15 jours par an ; demande écrite à adresser environ 30 jours avant.
- **Conseil en évolution professionnelle (CEP)** : accompagnement gratuit et personnalisé, mobilisable dans les trois versants pour construire son projet et identifier les financements adaptés.

* **CNFPT et ANFH : les opérateurs de la formation publique**

Le CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale) est l'organisme paritaire qui collecte la cotisation des collectivités et organise la formation des agents territoriaux. L'ANFH (Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier) joue un rôle équivalent pour les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux publics : elle gère plusieurs cotisations distinctes (plan de formation, CFP/VAE/bilan de compétences, études promotionnelles, formation des travailleurs handicapés en ESAT, DPC médical). La fonction publique d'État ne dispose pas d'un opérateur mutualisé unique.

Bon à savoir : contrairement au secteur privé, les dispositifs Pro-A, période de reconversion, Transitions collectives et FNE-Formation ne concernent pas les employeurs publics — ils sont propres au Code du travail et au champ des OPCO.

⚠ **À retenir** : les règles, taux de cotisation et plafond dépendent de la loi de finances et évoluent chaque année. Il est recommandé de vérifier les conditions actualisées auprès de son service RH, du CNFPT, de l'ANFH ou du ministère employeur avant d'engager une démarche.

Sources et références (consultées en septembre 2026)

1. Décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 modifié par le décret n° 2019-1392 du 17 décembre 2019, relatifs au compte personnel de formation dans la fonction publique (Légifrance).
2. Décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 (FPE) et décret n° 2008-824 du 21 août 2008 (FPH) relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents publics — congé de formation professionnelle.
3. Service-public.fr, fiches « Compte personnel de formation dans la fonction publique » et « Congé de formation professionnelle », mises à jour 2026.
4. Loi n° 2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026, article 135 (plafonnement des recettes du CNFPT) ; réponses ministérielles publiées à l'Assemblée nationale et au Sénat, mai 2026.
5. Centre Inffo, Fiches pratiques du droit de la formation, fiches 40-2 et 40-30 (ANFH), mises à jour avril-mai 2026.

Ce document a vocation à donner un panorama synthétique et non exhaustif des dispositifs existants dans les trois versants de la fonction publique. Il ne se substitue pas à une information personnalisée délivrée par le service RH de l'employeur, le CNFPT, l'ANFH ou le conseiller en évolution professionnelle (CEP) compétent.



Financer les actions de développement des compétences de base des agents publics

Lutte contre l'illettrisme et compétences de base — panorama 2026 pour les trois versants

À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR PUBLIC

Plan de formation : un axe prioritaire ancien

- **FPT** : la loi du 19 février 2007 relative à la FPT inscrit les « actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française » comme axe de formation prioritaire, financé par la cotisation obligatoire au CNFPT (0,9 % de la masse salariale).
- **FPH** : ces actions relèvent du plan de formation ordinaire, financé par la cotisation de 2,1 % versée à l'ANFH — sans cotisation dédiée, mais avec un dispositif national identifié (voir 4C ci-dessous).
- **FPE** : chaque ministère finance ces actions sur son propre budget, sans dispositif interministériel unique identifié.

À L'INITIATIVE DE L'AGENT

Compte personnel de formation (CPF) — agent public

- Alimenté en heures : 25 h/an, plafond 150 h ; majoré à 50 h/an et plafond 400 h pour les agents de catégorie C dépourvus de diplôme ou titre de niveau 3.
- L'acquisition du socle de connaissances et de compétences fondamentales figure explicitement parmi les usages prioritaires du CPF fixés par la circulaire d'application du décret n° 2017-928.
- Aucun reste à charge pour l'agent, quel que soit l'employeur (CNFPT, ANFH, ministère).
- Mobilisable pour préparer la certification CléA, avec l'accord de l'employeur si la formation se déroule sur le temps de travail.

FPT — CNFPT : Pass Formation et accompagnement CléA

Axe de formation prioritaire depuis la loi du 19 février 2007

- Le CNFPT propose le « Pass Formation », un parcours dédié aux agents de catégorie C en difficulté sur des situations simples de la vie professionnelle (lecture, écrit, calcul, organisation, mémoire), avec un bilan individuel et un accompagnement par les délégations territoriales.
- Chaque délégation CNFPT dispose d'un référent CléA et propose une offre de préparation aux 7 domaines de la certification.
- Ces formations sont incluses de droit dans l'offre du CNFPT pour les collectivités affiliées, au titre de la cotisation obligatoire — sans coût pédagogique supplémentaire.

FPH — ANFH : le dispositif 4C

« Des Clés pour des Connaissances, des Compétences, une Carrière »

- Dispositif national de l'ANFH, ouvert à tous les agents des établissements adhérents, structuré autour des 8 domaines du socle commun (les 7 domaines CléA, plus les usages fondamentaux du numérique).
- Trois axes : sensibilisation des acteurs RH, accompagnement au repérage des agents en difficulté, et parcours de formation individualisé (positionnement puis modules adaptés au profil de l'agent).
- Financé dans le cadre du plan de formation ordinaire (cotisation de 2,1 %) ; à mobiliser auprès de la délégation régionale ANFH de l'établissement.

Spécificités FPE

FPE : pas d'opérateur mutualisé ni de dispositif interministériel identifié comme le 4C ou le Pass Formation ; certains ministères ont développé des actions ciblées — à identifier auprès du service RH ou du référent formation.

Repères sur les dispositifs nommés

Le « Pass Formation » (CNFPT) et le dispositif « 4C » (ANFH) reposent tous deux sur le même cadre de référence national : le socle de connaissances et de compétences professionnelles (articles D. 6113-29 à D. 6113-33 du Code du travail), celui-là même que valide la certification CléA côté privé. Leur point d'entrée est le service RH ou le conseiller formation de l'employeur, qui oriente vers la délégation CNFPT ou ANFH compétente.

Bon à savoir : contrairement au secteur privé, ces formations ne passent ni par un OPCO ni par le FNE-Formation — elles relèvent du plan de formation de l'employeur public et du CPF de l'agent.

⚠ **À retenir** : malgré le plafonnement des recettes du CNFPT en 2026 (voir panorama général ci-avant), la lutte contre l'illettrisme reste un axe de formation prioritaire affiché depuis 2007 — un point d'appui pour porter une demande auprès de sa collectivité.

Sources et références (consultées en septembre 2026)

1. Loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale — actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française comme axe de formation prioritaire.
2. CNFPT, « Guide savoirs de base » et plaquette « Pass Formation », délégations territoriales, 2026 ; offre de préparation à la certification CléA, cnfpt.fr.
3. ANFH, « Dispositif 4C : des clés pour des compétences, des connaissances, une carrière », fiches nationales et régionales, anfh.fr, 2026.
4. Décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 et circulaire d'application (priorité donnée à l'acquisition du socle de connaissances et de compétences fondamentales dans l'usage du CPF agent public).
5. ANLCI (Agence nationale de lutte contre l'illettrisme), ressources et données de cadrage, anlci.gouv.fr.

Ce focus vise à donner un panorama synthétique et non exhaustif des dispositifs de financement des formations aux compétences de base. Il ne se substitue pas à une information personnalisée délivrée par l'OPCO, l'ANLCI, le CRIA (Centre de ressources) ou le conseiller en évolution professionnelle (CEP) compétent.