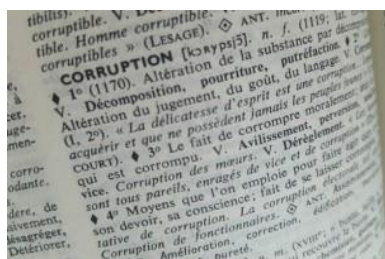


Sommaire

ARTICLE 1 Les timides avancées des collectivités locales pour prévenir la corruption en leur sein.....	2
Une organisation interne défaillante	2
Le référent déontologue essaime, l'approche par les risques défaillante.....	3
Chiffres Clés	3
ARTICLE 2 Le fonctionnaire, un salarié comme un autre ?.....	4
- Le rapprochement dans les sources du droit	4
- Le relatif alignement des droits sociaux entre fonctionnaires et salariés du secteur privé... ..	4
- ...mais avec un maintien d'importantes différences	5
ARTICLE 3 Des pistes pour surmonter les difficultés de recrutement dans les collectivités	6
Dépasser les postures idéologiques	6
Evaluation des capacités à exercer un emploi public	7
Faire évoluer la relation entre les centres de gestion et les collectivités	7
Transparence des publicités de poste.....	7
Assouplir et sécuriser le recours aux contrats.....	7
Métiers en tension et contrats de mission	7
Mieux promouvoir la FPT	8
Viviers de personnels inter-collectivités.....	8
ARTICLE 4 Elections professionnelles: ce que dit la circulaire dédiée aux collectivités	9
Des précisions sur le corps électoral.....	9
Attention aux délais	10
Premier vote pour les CCP	11
Actualiser les proportions de genres.....	11
ARTICLE 5 Jurisprudence	12
Compte personnel de formation - Plafond de prise en charge.....	12

ARTICLE 1 **Les timides avancées des collectivités locales pour prévenir la corruption en leur sein**

par Aurélien Hélias pour le *Courrier des Maires* le 13 juillet 2018



L'étude menée conjointement par l'Agence française anti-corruption avec l'appui du CNFPT met au jour la lente progression d'une culture de la prévention de la corruption chez les exécutifs locaux et cadres territoriaux et plus encore une gestion du risque très peu structurée. Seule l'instauration d'un référent déontologique progresse, surtout dans les plus grandes collectivités.

En février dernier, l'Agence française anticorruption, en partenariat avec le CNFPT, avait décidé de sonder les collectivités sur leurs pratiques de prévention de la corruption. Les premiers résultats, que le *Courrier des maires* s'est procurés, n'incitent guère à l'optimisme quant à la prise en compte du « risque corruption » dans les structures publiques locales.

Sur les 3 277 acteurs publics locaux ayant répondu à la consultation de l'AFA (1), couvrant 8% des communes, 47% des départements et 72% des régions, mais aussi 27% des offices publics de l'habitat et 33% des centres de gestion des ressources humaines, les notions sont certes connues : « plus de 90% des répondants connaissent les notions de corruption, de prise illégale d'intérêts, de détournement de fonds publics et de favoritisme. Ce pourcentage atteint encore 72% pour le trafic d'influence », relate l'AFA. Le délit de concussion, à savoir «le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, de recevoir, exiger ou ordonner de percevoir à titre de droits ou contributions, impôts ou taxes publics, une somme qu'elle sait ne pas être due, ou excéder ce qui est dû » comme le veut sa définition juridique, est en revanche inconnu de 35% des acteurs.

Une organisation interne défaillante

Et surtout, c'est la structuration en interne pour prévenir la corruption qui reste faible... Si 26% des répondants indiquent que la question générale de la corruption « a été évoquée dans leur milieu professionnel au cours des 6 mois précédents », les dispositifs obligatoires en matière d'éthique et d'intégrité ne sont pas légions.

Ainsi, les dispositifs d'alerte interne et de protection des lanceurs d'alerte ont été mis en place dans 31% des régions et 35% des départements, et dans seulement 9 % des communes, 5 % des intercommunalités. Un taux qui atteint 15% dans les sociétés d'économie mixte (Sem) et sociétés publiques locales (SPL) .

Le référent déontologue essaime, l'approche par les risques défaillante

Quant au référent déontologue, prévu par le décret n° 2017-519 du 10 avril 2017, il est l'apanage des grandes collectivités car présent dans 58 % des départements mais seulement 20 % des communes et 19 % des EPCI. Le contrôle interne affiche de meilleurs taux de diffusion : 85 % des régions, 67 % des départements et 25 % des communes.

Enfin les dispositifs de prévention de la corruption issus de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite « sapin 2 », sont à ce jour ignorés de la quasi-totalité des acteurs publics locaux. « L'approche par les risques n'est présente que dans 1,7 % des cas et 5,9 % seulement des acteurs publics locaux disposent d'un code de conduite. La formation spécifique en matière d'anticorruption ne concerne encore que 3,3 % des entités et ne s'adresse aux élus que dans 1,3 % des cas », constate l'AFA.

Un cours en ligne sur la prévention de la corruption

Fruit d'un partenariat entre l'AFA et le CNFPT, un séminaire en ligne (Mooc) gratuit sera consacré à la prévention de la corruption dans la gestion publique locale et disponible dès le 24 septembre prochain.

Quelques Chiffres :

Sur 110 000 acteurs locaux destinataires du questionnaire. Les répondants sont des fonctionnaires territoriaux : agents administratifs (39%) et cadres (24%), et des élus (29)

Chiffres Clés

- 12% des acteurs publics locaux ayant répondu à l'enquête déclarent que leur collectivité a été confrontée à un cas d'atteinte à la probité dans la période récente
- Dans 4% des situations, des procédures disciplinaires ou pénales ont été engagées.

ARTICLE 2 **Le fonctionnaire, un salarié comme un autre ?**

Site Vie Publique du 7 07 2018

Ces dernières années, le phénomène le plus marquant dans le droit de la fonction publique est son rapprochement, dans différents domaines, avec le droit du travail. Néanmoins, droit du travail et droit de la fonction publique demeurent bien distincts.

- **Le rapprochement dans les sources du droit**

Il faut d'abord souligner que le **droit de l'Union européenne**, comme celui **issu de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales** de 1950, ignorent les distinctions entre droit privé et droit public et les touchent de la même manière.

De même, le phénomène de constitutionnalisation du droit touche toutes les branches. Ainsi, le droit du travail a peu à peu été enserré dans un ensemble de principes constitutionnels, tout comme le droit de la fonction publique. Il faut rappeler que lorsqu'on évoque la « Constitution », il convient de comprendre « bloc de constitutionnalité », soit principalement la Constitution du 4 octobre 1958 elle-même, la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen (DDHC) du 26 août 1789, le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et, depuis 2004, la Charte de l'environnement.

Dès lors, certains principes éminents du droit de la fonction publique ont aujourd'hui valeur constitutionnelle : l'égalité d'admission aux emplois publics, qui trouve son origine dans les dispositions de l'article 6 de la DDHC ; le droit de grève, qui a été reconnu de manière générale (sans en exclure les fonctionnaires) par l'alinéa 7 du préambule de la Constitution de 1946 ; reconnu par ce même préambule, le droit syndical pour tous les salariés, alors même que le syndicalisme avait toujours été, au moins officiellement, interdit au sein de la fonction publique.

Enfin, un dernier rapprochement, en matière de sources du droit, concerne le **domaine des accords passés entre représentants des administrations et représentants des fonctionnaires**. Ce rapprochement est a priori étrange, puisque la caractéristique essentielle du droit de la fonction publique en France est de placer les fonctionnaires dans une situation statutaire, législative et réglementaire. Leur statut est donc défini par la loi ou le décret, et non par des accords entre employeurs et agents sur le modèle de ceux du droit privé. Néanmoins, certains accords ont pu avoir une importance et influencé ensuite le législateur.

On en trouve un exemple parlant avec les dispositions de la loi du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique qui aborde la question du droit individuel à la formation. Cette loi reprend très largement le contenu d'un protocole d'accord sur l'amélioration des carrières et l'évolution de l'action sociale dans la fonction publique signé le 25 janvier 2006 entre le ministre de la Fonction publique et trois organisations syndicales représentatives des fonctionnaires (CFDT, UNSA, CFTC).

- **Le relatif alignement des droits sociaux entre fonctionnaires et salariés du secteur privé...**

On pourrait citer nombre d'exemples de ce rapprochement.

Tout d'abord, depuis la réforme des retraites de 2003, les fonctionnaires comme les salariés du secteur privé doivent **cotiser quarante années** pour obtenir une **retraite à taux plein**.

De même, **dans le domaine contractuel**, la situation des agents publics s'est rapprochée de celle des agents de droit privé. Par la directive du 28 juin 1999, l'Union européenne pose le principe selon lequel la forme normale de la relation de travail est la relation de travail à durée indéterminée. C'est pourquoi, il a été demandé aux États membres de prévenir les abus résultant de l'utilisation successive de contrats de travail à durée déterminée, ce qui était d'ores et déjà prévu en France s'agissant du contrat de travail privé. Depuis la loi du 26 juillet 2005, afin de lutter contre une excessive précarité au sein de l'administration française, le « renouvellement » d'un contrat à durée déterminée au-delà de six années entraîne sa transformation automatique en contrat à durée indéterminée.

On peut enfin observer que les **garanties reconnues aux agents publics se sont inspirées du droit privé du travail**. Ainsi, le juge administratif a-t-il posé les principes suivants : l'impossibilité de licencier une femme enceinte (CE, Ass., 8 juin 1973, Dame Peynet), l'impossibilité de payer un agent en deçà du niveau du SMIC (CE, Sect., 23 avril 1982, Ville de Toulouse), l'interdiction de prononcer des sanctions pécuniaires à l'encontre des agents publics (CE, Ass., 1er juillet 1988, Billard et Volle) ou encore l'interdiction de prononcer des mesures discriminatoires en matière de rémunérations ou de droits sociaux à l'encontre de grévistes (CE, 12 novembre 1990, Malher), l'interdiction de résilier un contrat de travail pour des motifs tirés du sexe ou de la situation de famille du salarié visé (CE, 27 mars 2000, Mme Brodbeck) ou encore l'obligation de chercher à reclasser un agent inapte à son emploi (CE, 2 octobre 2002, Chambre de commerce et d'industrie de Meurthe et Moselle).

- ...mais avec un maintien d'importantes différences

La première différence sensible qui demeure concerne le **recrutement**. En effet, les fonctionnaires continuent à être recrutés principalement par la voie du concours, au nom du respect de l'égalité entre candidats. Tel n'est pas le cas dans le secteur privé, au sein duquel les modes de recrutement peuvent être beaucoup plus diversifiés (sur dossier, à partir d'un curriculum vitae, après un ou plusieurs entretiens...), voire plus « farfelus » (graphologie...).

Deuxième différence : le **système de la carrière** qui prévaut dans la fonction publique. Le fonctionnaire qui entre dans un corps, ou un cadre d'emploi, a vocation à y accomplir l'ensemble de sa carrière, en gravissant peu à peu les échelons. Dans le secteur privé, si rien n'interdit qu'un salarié fasse toute sa carrière dans la même entreprise, rien ne le garantit non plus. Qui plus est, à l'époque contemporaine, l'évolution économique tend plutôt vers des changements d'orientation de carrière tout au long de la vie.

Enfin, certaines **spécificités** du droit de la fonction publique demeurent car elles sont **attachées à la nécessité de la continuité des services publics**. Ainsi, contrairement à la règle qui prévaut en droit du travail, lorsque des fonctionnaires sont en grève et en cas de circonstances exceptionnelles comme une extrême urgence, l'administration peut recourir à des travailleurs temporaires.

ARTICLE 3 Des pistes pour surmonter les difficultés de recrutement dans les collectivités

Publié le 13/07/2018 • Par La Gazette • dans : [Toute l'actu RH](#)



Alors que la réforme des modalités d'accès à la fonction publique n'en finit pas d'agiter le landerneau territorial, des élèves administrateurs de l'Institut National des Etudes Territoriales (INET), à la demande de l'association des DRH des grandes collectivités, ont analysé la problématique des recrutements dans les collectivités, les faiblesses et les blocages. Ils ont formulé une série de propositions pour mettre les concours à la page, assouplir le recours aux contractuels et mieux valoriser la FPT.

L'Association des DRH des grandes collectivités (ADRHGCT) a chargé des élèves administrateurs de l'Institut National des Etudes Territoriales (INET) de faire des propositions pour répondre aux problématiques de recrutement rencontrées par les collectivités. Dans une étude présentée le 6 juillet, ceux-ci analysent les facteurs endogènes et exogènes explicatifs des difficultés rencontrées par les collectivités pour recruter. Puis jouant à la fois sur une modernisation des concours et un assouplissement des modalités de recours aux contractuels, ils proposent des pistes d'évolution pragmatiques.

Dépasser les postures idéologiques

« La modernisation des voies d'accès à la fonction publique et du recrutement dans les collectivités doit dépasser les postures idéologiques », affirme Johan Theuret, président de l'ADRHGCT. Si le principe du concours est réaffirmé, le recrutement sur titres, voire le recours au contrat, pour les professions réglementées est à nouveau mis sur la table, tout comme la nécessité « d'évaluer la pertinence des épreuves au regard des fonctions réellement exercées ».

Evaluation des capacités à exercer un emploi public

Proposition est aussi faite d'expérimenter de nouvelles formes d'évaluation des capacités à exercer un emploi public, à l'image de ce qui se pratique en Belgique avec des épreuves standardisées de mesure des capacités de raisonnement. Pour les catégories C de la filière technique, les concours d'accès au deuxième grade du cadre d'emplois pourraient être supprimés pour ne conserver que l'examen d'avancement.

Faire évoluer la relation entre les centres de gestion et les collectivités

Côté organisation, il serait nécessaire de faire évoluer la relation entre les centres de gestion et les collectivités. Notamment en « réévaluant le nombre de places ouvertes et la fréquence d'organisation des concours médico-sociaux sur titres pour les métiers que les collectivités considèrent en tension, alors que le nombre de candidats aux concours excède largement le nombre de postes ouverts (auxiliaire de puériculture, éducateur jeunes enfants...) ».

Transparence des publicités de poste

Est également demandée « une transparence des publicités de poste des centres de gestion pour différencier les offres d'emploi des publicités liées aux nominations sur un grade ». Pour diversifier les profils et renforcer l'égalité des chances, l'étude propose notamment de démocratiser l'accès aux préparations aux concours externes d'attaché et d'administrateur et de sensibiliser l'ensemble des jurys de concours aux risques de discrimination.

Assouplir et sécuriser le recours aux contrats

« Moderniser le recrutement dans la fonction publique, c'est aussi reconnaître la place du contrat. Cela nécessite d'encadrer cette procédure de recrutement, pour que tout en étant dérogatoire, elle puisse être légitimée », affirme Johan Theuret. L'étude recommande de permettre l'embauche de contractuels, toutes catégories confondues, pour une durée de deux ans renouvelable une fois.

Métiers en tension et contrats de mission

Pour les métiers en tension, il est proposé de donner la possibilité « aux collectivités de recruter des agents sur des postes de catégorie B sur 3 ans, de la même manière que ce qui s'applique actuellement pour les catégories A » et de mettre en place des contrats de mission d'une durée de 3 à 5 ans. « Nous considérons

en revanche qu'il n'est pas pertinent de permettre l'entrée directe d'un candidat sur un CDI de droit public », signale Johan Theuret. Pour les emplois répondant à des besoins irréguliers mais récurrents, un plancher minimum d'heures mensuelles pourrait être imposé aux collectivités (30 % d'un ETP par exemple). Ce type de contrat entraînerait une CDIisation obligatoire au terme de 6 années de collaboration et la création d'un poste permanent.

Mieux promouvoir la FPT

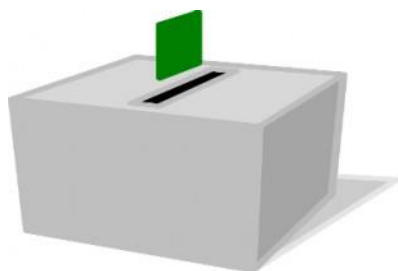
Faisant le constat qu'il n'existe que très peu de canaux organisés et institutionnalisés pour faire connaître les spécificités de la FPT et promouvoir ses atouts auprès du grand public, les élèves administrateurs recommandent de « développer les relations avec les acteurs de la formation et de l'emploi (centres d'apprentissage, centres d'information et d'orientation, Pôle Emploi...) sur les territoires », et de créer un baromètre de l'attractivité des collectivités ».

Viviers de personnels inter-collectivités

Axé autour de trois thématiques (travail, territoire, collectivité) et d'indicateurs, il servirait à évaluer l'image de marque de la collectivité pour l'aider à mieux cibler et valoriser ses atouts. Pour faire face aux besoins communs de recrutement sur les territoires, il est préconisé de « mettre en place des viviers de personnels inter-collectivités sur les métiers en tension », « d'étudier la possibilité d'élargir la création de pools inter-collectivités », notamment pour les métiers techniques ou informatiques, et de favoriser les mobilités internes aux bassins d'emplois. Plus largement, l'étude rappelle la nécessité d'utiliser davantage encore le levier de la mobilité interne pour pourvoir aux besoins de recrutement.

ARTICLE 4 **Elections professionnelles: ce que dit la circulaire dédiée aux collectivités**

Publié le 10/07/2018 • Par [La Gazette](#) • dans : [Toute l'actu RH](#)



La DGCL a publié le 29 juin dernier une circulaire qui précise, pour les collectivités locales et leurs établissements publics, les modalités des élections professionnelles du 6 décembre 2018. Un document de référence pour l'organisation de ces scrutins.

La Direction générale des collectivités locales a publié le 29 juin dernier, une circulaire précisant les règles et le calendrier d'organisation des élections professionnelles du 6 décembre prochain dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

Cette note d'information rappelle que les communautés d'agglomérations, métropoles, communes ou établissements qui souhaitent créer des Comités techniques (CT) ou Commissions administratives paritaires (CAP) communs ont dû procéder à une délibération spécifique avant le 6 juin 2018. Les éventuels passages, au cours des mois suivants, au-dessus ou en-dessous du seuil de 350 fonctionnaires à temps complet (1) n'auront pas d'incidence sur ces élections : comme dans le cas d'une décision d'affiliation volontaire au centre de gestion, ce changement ne prend effet qu'au premier janvier de l'année suivante.

Le nombre de représentants du personnel à élire, évalué à partir de la « photographie » des effectifs de chaque collectivité au 1er janvier 2018, a aussi fait l'objet d'une délibération avant le 6 juin dernier.

Des précisions sur le corps électoral

La circulaire ministérielle du 29 juin rappelle que les électeurs sont les fonctionnaires titulaires et stagiaires, et, pour les Commissions consultatives paritaires (CCP), les contractuels titulaires d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 6 mois. Tous doivent être en activité ou, à défaut, en congé parental. La note précise aussi quelques cas particuliers : les agents mis à disposition ou détachés auprès de GIP (dans les MDPH, par exemple) ou d'autorités publiques indépendantes, par exemple, sont électeurs dans leur collectivité ou établissement d'origine.

Par ailleurs, les assistants territoriaux socio-éducatifs (ASE) et les éducateurs territoriaux de jeunes enfants (EJE), qui passeront en catégorie A au 1er février 2019, sont électeurs et éligibles aux CAP dans cette catégorie dès ces élections de décembre 2018. En revanche, selon la DGCL, les agents contractuels recrutés pour exercer les missions d'un ASE ou d'un EJE dont le contrat stipule un rattachement à la catégorie B en décembre 2018, ont donc vocation à être électeurs à la CCP de la catégorie B de leur collectivité.

Attention aux délais

Listes d'électeurs. La prochaine échéance est le 7 octobre 2018 à 17 heures précises. Il s'agit de la limite de publicité des listes d'électeurs, soit 60 jours au moins avant la date du scrutin. Les réclamations à ce sujet sont recevables jusqu'au 17 octobre. L'autorité territoriale doit ensuite statuer à leur sujet dans les trois jours ouvrés, c'est-à-dire au plus tard le lundi 22 octobre 2018.

Listes de candidatures. Les listes de candidatures elles, sont recevables jusqu'au jeudi 25 octobre. La constitution de ces listes n'est pas le moindre des soucis pour les organisations syndicales. Celles-ci doivent en effet comporter un nombre de noms situé entre les deux tiers et le double du nombre de sièges de titulaires et de suppléants à pourvoir. Depuis une instruction de mars 2018, on sait aussi que les proportions d'hommes et de femmes doivent être le reflet de ce qu'elles sont dans la « photo » des effectifs au 1er janvier dernier. La mention de l'organisation syndicale à laquelle chacune des personnes appartient est en outre obligatoire.

Si la collectivité constate que l'une des listes de candidatures ne satisfait pas à ces critères de recevabilité, elle doit en informer le délégué de liste au plus tard le 26 octobre. En cas de contestation quant à la représentativité des organisations syndicales concernées, le tribunal administratif compétent doit être saisi dans les trois jours et statuera dans les quinze jours.

La publication de ces listes est fixée au samedi 27 octobre. Elles ne peuvent alors plus être modifiées, sauf dans deux cas. A commencer par l'inéligibilité de candidats : l'autorité territoriale peut informer les délégués de listes de telles situations jusqu'au 30 octobre et ces derniers ont jusqu'au 2 novembre pour apporter les modifications nécessaires à leur liste.

Second cas : si une collectivité locale constate que plusieurs organisations syndicales affiliées à une même fédération de syndicats de fonctionnaires ont déposé des listes concurrentes, elle doit les en informer le lundi 29 octobre au plus tard. Ces organisations ont, elles aussi, jusqu'au 2 novembre pour apporter des modifications. A défaut, c'est leur fédération qui informera la collectivité, au plus tard le 12 novembre, de la liste qui pourra se prévaloir de son nom. Ce qui ne doit pas empêcher d'afficher les listes, quitte à les modifier ensuite.

A noter que la circulaire comporte en annexe un calendrier précis des échéances.

Premier vote pour les CCP

La circulaire rappelle par ailleurs les modalités des scrutins eux-mêmes, inchangées par rapport à ceux de 2014. Le vote électronique est notamment possible, comme mode exclusif de vote ou comme choix alternatif au vote à l'urne (le premier mode devant être clos avant l'ouverture du second). Pour le vote par correspondance, la DGCL attire l'attention des autorités territoriales sur l'intérêt de transmettre le matériel (bulletins et enveloppes) le plus tôt possible aux agents. En tout état de cause, elles doivent le faire avant le 26 novembre 2018.

S'il n'y a pas de nouveauté particulière quant au déroulement des scrutins, au dépouillement ou encore à l'attribution des sièges, il importe d'en respecter les règles, strictes. La circulaire les rappelle toutes, pour les CT et les CAP, puis pour les Commissions consultatives paritaires (CCP).

Les agents contractuels de la fonction publique territoriale vont élire pour la première fois leurs représentants au sein de ces CCP, par catégorie (A, B et C). Les collectivités et établissements souhaitant créer des CCP communes avaient jusqu'au 6 juin dernier pour prendre une délibération en ce sens.

Les Sdis, eux-aussi, doivent avoir une ou plusieurs CCP pour leurs contractuels, quelle que soit la catégorie de ces derniers. En effet, la réglementation relative à cette instance diffère de celle concernant les CAP, qui opère des distinctions : les agents de catégorie C sont représentés dans une CAP du Sdis, tandis que les sapeurs-pompiers professionnels de catégories A et B le sont dans celles du CNFPT. Quant aux personnels administratifs, techniques et spécialisés, ils le sont dans une CAP propre à leur service ou via le centre de gestion.

Actualiser les proportions de genres

Le nombre de représentants titulaires du personnel dans les CCP est fixé selon les effectifs de contractuels arrêté par la collectivité au 1er janvier 2018. Tous ces agents ne sont cependant pas rattachés d'emblée à une catégorie hiérarchique. Aussi, lorsque le contrat de l'un d'eux ne mentionne pas de catégorie, il faut la déterminer au regard de ses missions, de ses conditions d'emploi et de sa rémunération. La foire aux questions relative à ce sujet sur le site de la DGCL apporte des réponses par exemple pour les collaborateurs de cabinet ou de groupes d'élus, ou encore pour les assistants maternels familiaux.

L'état des lieux du personnel contractuel au 1er janvier détermine aussi la proportion d'hommes et de femmes au sein de la CCP. Cependant, si une modification statutaire ou une réorganisation de services a entraîné, entre le 1er janvier et le 30 juin 2018, une variation de plus de 20% de la proportion de chacun des genres, les parts respectives d'hommes et de femmes doivent être révisées avant le 6 août prochain.

Cette obligation d'une représentation équilibrée de femmes et d'hommes ne concerne pas les représentants du personnel au sein des CHSCT, dont la désignation devra intervenir un mois après ces élections du 6 décembre prochain.

ARTICLE 5 **Jurisprudence**

Compte personnel de formation - Plafond de prise en charge

Mis en ligne par ID CiTé le 12/07/2018



Arrêté du 18 mai 2018 portant fixation du plafond de prise en charge du compte personnel de formation

>> Conformément aux dispositions de l'article 9 du décret du 6 mai 2017 susvisé, est arrêté, en vue de la prise en charge des frais qui se rattachent aux formations suivies au titre du compte personnel de formation, le plafond suivant :

- plafond par action de formation : 3 500,00 € (trois mille cinq cents euros).

RÉFÉRENCES [JORF n°0159 du 12 juillet 2018 - NOR: TREK1813769A](#)

⇒ C

REFERENCES

⇒ Le

RÉFÉRENCES

⇒

REFERENCES

C

⇒ Attribution

REFERENCES

D