



**RÉGION ACADÉMIQUE
MAYOTTE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Secrétariat général
Direction des ressources humaines**

A Mamoudzou, le 29 avril 2026

Gestion des Ressources
Humaines de proximité
Division des affaires
médicales

Affaire suivie par :
Sabah LAMECHE

Sabah.Lameche@ac-mayotte.fr

Yassimina MOUSSA BE
correspondant-handicap@ac-mayotte.fr

handicap@ac-mayotte.fr

Chantal BALLAGER
grh@ac-mayotte.fr

Téléphone :
02.69.61.88.34

Site Internet :

<http://www.ac-mayotte.fr>

BP 76
97 600 MAMOUZOU

Madame la Rectrice de la région académique

A

Monsieur le président de l'Université de Mayotte
Mesdames et Messieurs les Chefs d'établissement
Mesdames et Messieurs les Inspecteurs de
l'éducation nationale
Monsieur le Directeur du CIO
Monsieur le Commandant du RSMA

**Objet : Mise en œuvre du dispositif de Bilan de compétences dans le cadre du Compte
Personnel de Formation (CPF) – année scolaire 2025-2026**

- Références :
- Code général de la fonction publique, notamment les articles L.422-1 à L.422-12
 - Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 relative au compte personnel d'activité
 - Circulaire du 10 mai 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique
 - Arrêté du 21 novembre 2018 fixant les plafonds de prise en charge des frais liés au compte personnel de formation dans les services et établissements du ministère de l'Éducation nationale
 - Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
 - Décret n° 2019-1392 du 17 décembre 2019 modifiant le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie
 - Circulaire n° E AFC-DRH-2025/2026 du 12 novembre 2025

Cette circulaire académique a pour objectif de préciser les modalités de mise en œuvre du bilan de compétences au titre de l'année scolaire 2025-2026. Le bilan de compétences contribue à l'évolution ou à la transition professionnelle. Le choix est à l'initiative de l'agent. Cependant, le bilan de compétences peut être prescrit par l'employeur lorsque l'agent est déclaré inapte à son poste ou en risque d'inaptitude et qu'un reclassement pour raison médicale est nécessaire. Préalablement, l'accord de l'agent est impératif. Ce dispositif est accessible aux agents de la fonction publique titulaires, contractuels et aux maîtres contractuels de l'enseignement privé.

I. Le Compte Personnel de Formation (CPF) : principes généraux

Se référer à la circulaire n° EAFC-DRH-2025/2026 du 12 novembre 2025.

II. Public concerné pour le financement du bilan de compétences via le CPF

Le CPF bénéficie à l'ensemble des agents de la fonction publique, qu'ils soient :

- fonctionnaires titulaires ou stagiaires ;
- agents contractuels en contrat à durée déterminée ou indéterminée, quelle que soit leur ancienneté de service.

La demande de mobilisation du CPF doit impérativement être déposée et validée avant le départ en formation. Aucun effet rétroactif ne pourra être accordé.

III. Conditions d'éligibilité

3.1 Sont éligibles :

- Les actions s'inscrivant dans un projet d'évolution professionnelle éligible au CPF.
- A la suite d'une inaptitude ou risque d'inaptitude prononcée par le conseil médical ou par la médecine du travail.

3.2 Ne sont pas éligibles :

- les formations relevant de l'adaptation immédiate au poste de travail ou de l'approfondissement professionnel directement utile à la carrière en cours de l'agent ;
- les actions de développement personnel sans lien direct avec un projet professionnel identifié.

L'attribution d'un financement au titre du CPF est conditionnée aux crédits disponibles par le Rectorat de Mayotte. Compte tenu du nombre important de demandes susceptibles d'être déposées, les agents ayant reçu un avis favorable s'engagent à suivre effectivement le bilan de compétences accordé.

IV. Incidence de la position statutaire de l'agent

La position administrative de l'agent détermine les modalités d'instruction et de prise en charge du CPF :

- **Disponibilité** : L'agent placé en disponibilité ne peut solliciter la prise en charge du bilan de compétence au titre du CPF auprès de l'administration, sauf réintégration préalable. En cas d'activité professionnelle exercée durant la disponibilité, l'agent relève du régime applicable à cette activité.
- **Détachement** : Les demandes de mobilisation du CPF relèvent de l'organisme d'accueil.
- **Mise à disposition** : Sauf disposition contraire prévue par la convention de mise à disposition, l'instruction et le financement des droits CPF relèvent de l'administration d'origine.
- **Congé parental** : L'agent peut accéder à un bilan de compétences. Aucune rémunération n'est versée durant la formation, mais l'agent demeure couvert en cas d'accident de trajet.

- Congé pour raison de santé (CMO, CLM, CLD) : Sous réserve d'un avis médical favorable, l'agent peut bénéficier d'un bilan de compétences, conformément à l'article L.822-30 du Code général de la fonction publique.
- Retraite : À compter de la notification de radiation des cadres, le CPF cesse d'être alimenté et les droits inscrits ne peuvent plus être mobilisés.

V. Modalités financières de prise en charge du bilan de compétences via le CPF

Le montant maximum mobilisable via le CPF est limité à 1 500€ sous réserve du crédit d'heures disponible sur le compte de l'agent par les services académiques.

VI. Dépôt et instruction des demandes

6.1 Constitution du dossier

L'agent doit déposer sa demande via l'application Colibris <https://portail-mayotte.colibris.education.gouv.fr/tous-personnels/>, en fournissant les pièces suivantes :

- la description détaillée du projet d'évolution professionnelle et ses motivations
- une copie écran du site www.moncompteformation.gouv.fr faisant apparaître le nom, le prénom de l'agent et le nombre d'heures CPF disponibles
- un devis récent et nominatif relatif au bilan de compétences envisagé et programmation.

À ce titre, il est fortement recommandé de prendre contact avec le GIP-FCIP à l'adresse suivante : dabm@ac-mayotte.fr, afin d'obtenir un devis conforme, à déposer ensuite sur l'espace Colibris.

La demande de mobilisation du CPF doit impérativement être déposée avant tout commencement de formation ou de dispositif d'accompagnement.

6.2 Instruction des demandes

Les demandes de bilan de compétences sont examinées par une ou plusieurs commissions académiques compétentes. Les agents reçoivent une réponse écrite à leur demande dans un délai maximal de deux mois suivant la date de la commission.

VII. En cas de bilan de compétences préalable à un reclassement pour raison médicale

7.1 Le handicap au sens de la loi du 11 février 2005

La loi de 2005 a introduit un article 6 sexies, modifié par la loi 2016-483 du 20 avril 2016 sur la déontologie, les droits et obligations des fonctionnaires :

« Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs visés à l'article 2 prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur. »

La notion de handicap est toutefois sans lien avec les notions d'aptitude, d'inaptitude ou encore de reclassement.

7.2 L'inaptitude

L'inaptitude, en droit de la fonction publique, se définit par l'altération de l'état physique de l'agent l'empêchant d'exercer partiellement ou totalement ses fonctions sur un poste. Si l'article 5 de la loi du 13 juillet 1983 exige la condition de l'aptitude physique de l'agent pour avoir la qualité de fonctionnaire, l'article 6 permet d'opérer des distinctions pour tenir compte d'éventuelles restrictions d'aptitude.

L'inaptitude n'est en conséquence pas définie en tant que telle mais par ses conséquences. Elle implique une obligation à double sens pour l'employeur d'une part (aménagement ou reclassement) et pour l'agent d'autre part (qui doit présenter une demande sur le principe de la suggestion et non de l'obligation).

7.3 Le reclassement pour raisons de santé

Le reclassement pour raisons de santé s'applique lorsque les restrictions médicales entraînent une incapacité à exercer l'ensemble des postes correspondant au grade détenu par l'agent. L'agent concerné est alors positionné sur un poste correspondant à un autre grade.

Article 63 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 : « *Lorsque les fonctionnaires sont reconnus, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions, le poste de travail auquel ils sont affectés est adapté à leur état physique. Lorsque l'adaptation du poste de travail n'est pas possible, ces fonctionnaires peuvent être reclassés dans des emplois d'un autre corps s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes.* »

L'obligation reclassement s'appuie sur les textes suivants en fonction de la nature de son contrat :

- Agents titulaires : obligation de reclassement prévue par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, article 63.
- Agents contractuels : obligation de reclassement prévue par le décret n° 2014-1318 du 3 novembre 2014.
- Agents stagiaires : absence de reclassement dans les textes, en revanche obligation jurisprudentielle.

7.4 Bilan de compétences ou bilan de reconversion

L'agent ou le contractuel peut solliciter un bilan de compétences ou de reconversion pour l'aider à définir un nouveau projet professionnel. Le FIPHFP peut financer, sous certaines conditions, un bilan de compétence pour un agent inapte ou en cours de reclassement.

L'agent peut effectuer un bilan de compétence ou une formation durant son arrêt maladie conformément au décret de protection sociale, dans les conditions suivantes :

- l'agent doit être volontaire

- le médecin traitant doit donner son accord sur la durée du bilan de compétences
- le bilan de compétences réalisé sur cette période doit être dans l'intérêt de l'agent et ne doit pas nuire à son état de santé.

7.5 Procédure

L'agent peut s'adresser directement au service de Gestion des ressources humaines de proximité (GRHP) à grh@ac-mayotte.fr.

La demande peut également être formulée par les affaires médicales ou le pôle santé qui orientera l'agent, avec son accord, vers la GRHP.

Le service GRHP évaluera les besoins de l'agent, remettra le formulaire à compléter, daté et signé et enverra le formulaire à dabm@ac-mayotte.fr portant la mention « Pour reclassement – dossier suivi par chantal.ballager@ac-mayotte.fr ou thierry.bessy@ac-mayotte.fr ».

Pour la Rectrice et par délégation,

