Encart joint au de Notre Mot À Dire n° 206 de novembre 2026

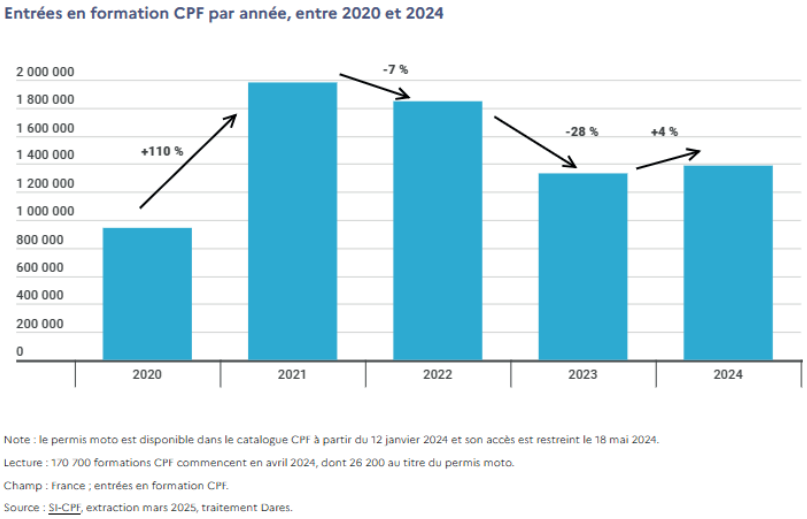
En partenariat avec

GROUPE 3E CONSTRUCTEURS D'ALTERNATIVES

CPF : de lois de finances en décrets, quels sont vos droits aujourd'hui ?

Le CPF – Compte personnel de Formation – est entré en vigueur le 1er janvier 2015 dans le secteur privé et en 2017 dans la Fonction Publique. Il visait à permettre à toute personne d'au moins 16 ans de se former tout au long de sa vie professionnelle.

Il a par la suite subi de profondes modifications, s'éloignant progressivement de l'objectif initial et les dernières annonces relatives au budget 2027 le confirment : le CPF est de moins en moins à la main du salarié dans le secteur privé et les entreprises sont incitées. Nous faisons le point sur vos droits d'abord dans le secteur privé, puis dans la fonction publique.



Source : étude DARES, Le CPF en 2024 – Juillet 2025

DANS LE SECTEUR PRIVÉ

2018 : Premier coup de rabot avec la loi CAP

Lors de sa création en 2015, le CPF se substitue au Droit Individuel à la Formation et est alimenté en heures à raison de 24 heures par an jusqu'à 120 heures, puis 12 heures par an jusqu'à 150 heures.

La loi Choisir son Avenir Professionnel de 2018 transforme profondément le dispositif en le monétisant au rabais à compter du 1er janvier 2019 :

- Passage des heures en euros avec une conversion à 15 €/heure,
- Droits de **500 €/an** assortis d'un plafond **5 000 €,** pouvant aller jusqu'à **800 €/an** pour les moins qualifiés ou les personnes en situation de handicap avec un plafond de **8 000 €,**
- Création d'une application Mon Compte Formation favorisant la désintermédiation et l'accès direct aux organismes,
- Élargissement des **formations éligibles** : certifications RNCP/RS, VAE, bilans de compétences, création/reprise d'entreprise, certains permis.

Le CPF connait alors un succès rapide et les entrées en formation passent de 984 000 selon l'Insee à près de 2 millions en 2021 et 2022, et se stabilisent ensuite entre 1.3 et 1.4 million en 2023 et 2024 *(source : Caisse des dépôts)*.

Parallèlement à cette explosion des inscriptions se produisent des fraudes massives, assorties d'un démarchage commercial agressif et d'un coût croissant pour l'État. En conséquence des mesures de sécurisation sont mises en place avec des exigences de qualité croissantes et un renforcement des contrôles et sanctions.

2024 : Mise en place d'un reste à charge

Face à la hausse des dépenses, la loi de finances 2023 introduit le principe d'une participation forfaitaire obligatoire (PFO) du titulaire, un décret du 29 avril 2024 venant préciser concrètement la mesure :

- Mise en place **d'un reste à charge forfaitaire obligatoire de 100 €,** indexé sur l'inflation (103.20 € en 2026).
- Exonérations : demandeurs d'emploi, bénéficiaires d'un financement de leur employeur, de l'OPCO, d'un accord de branche, de groupe, titulaires mobilisant leurs droits dans le cadre du compte professionnel de prévention ou bénéficiant d'un abondement AT/MP.

Cette mesure vise selon ses promoteurs à responsabiliser les utilisateurs, à limiter les inscriptions opportunistes et surtout à réduire le coût du dispositif pour l'État.

Cependant, à notre sens, elle contrevient au principe même du CPF, à savoir inciter **tous les salariés** à être acteur de leur parcours professionnel : mettre en place un reste à charge, aussi faible puisse-t-il paraitre, revient à défavoriser les salariés les moins rémunérés.

Qui plus est, le fait d'exonérer de ce reste à charge les salariés qui ont recours au CPF avec un cofinancement de leur employeur revient à favoriser indirectement le financement du plan de développement des compétences des entreprises par le CPF.

Cette décision a aussitôt entraîné des conséquences sur les entrées en formation de l'année 2024. « *De janvier à mai 2024, les entrées augmentent fortement (+30 % par rapport à la même période en 2023) avec l'introduction du permis moto dans le catalogue CPF et l'anticipation de la mise en place d'une participation forfaitaire obligatoire (PFO) de 100 euros par formation. Avec l'entrée en vigueur de la PFO et la restriction du financement des permis en mai, les entrées baissent nettement à partir du mois suivant (-14 %, de juin à décembre 2024, comparativement à la même période un an auparavant).* » (Source : étude DARES, Le CPF en 2024 – Juillet 2025)

2025 : De nombreuses évolutions par petites touches.

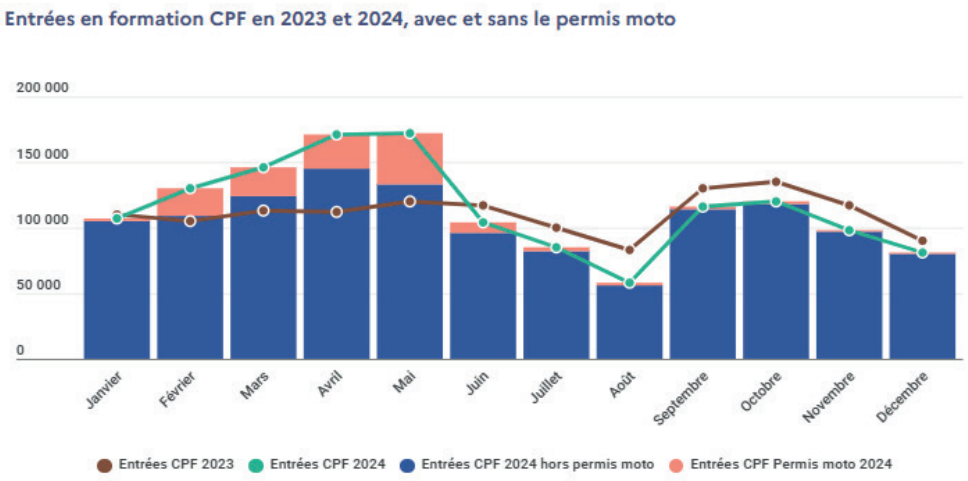
La **loi de finances 2025** modifie l'éligibilité au CPF des formations relatives à la création et reprise d›entreprise (ACRE). A compter de février 2025, seules les formations menant à une certification enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou au Répertoire Spécifique (RS) sont éligibles au financement via le CPF.

Le **décret n° 2025-341 du 14 avril 2025**, modifiant l'article R. 6323-42 du Code du travail, donne la possibilité à des financeurs tiers (employeur, opérateur de compétences, ...) de verser des sommes supplémentaires sur le CPF du salarié. Ils peuvent les réserver à certaines des actions éligibles au CPF, fixer un délai dans lequel le titulaire du compte doit les utiliser et demander le remboursement de la part non utilisée.

Un **décret complémentaire du 3 décembre 2025** vient ensuite modifier l'article R. 6333-3 du Code du travail, afin de renforcer le rôle du financeur et favoriser la co-construction des formations avec l'employeur. Jusqu'à présent, la Caisse des Dépôts utilisait en priorité les droits issus de l'abondement annuel. Ce décret précise désormais l'ordre dans lequel seront mobilisées les différentes ressources, afin de financer une formation éligible au CPF. **Ainsi le salarié n'a plus l'obligation d'épuiser ses droits avant que d'autres financeurs puissent abonder son compte**. Désor-

mais, la Caisse des dépôts (CDC) mobilisera :

- D'abord les abondements en droits supplémentaires des financeurs (prévus par accord d'entreprise, de branche, ou suite à un accord de performance collective, abondement correctif, etc.),
- Ensuite, si nécessaire, les ressources correspondant aux droits liés à l'alimentation annuelle légale,
- En dernier lieu, les abondements en droits complémentaires (OPCO, France Travail, etc.).



Source : étude DARES, Le CPF en 2024 – Juillet 2025

2026 : Nouveau coup porté au CPF.

Hausse du reste à charge et plafonnement de la prise en charge

France Compétences, l'autorité nationale de la formation professionnelle, a prévu pour le CPF un budget de 1.32 milliard en 2026, soit un tiers de moins qu'en 2025. Ainsi, la loi de finances 2026, validée le 19 février 2026 par le Conseil constitutionnel, marque une nouvelle étape avec le **plafonnement de la prise en charge de certaines formations** :

- Permis véhicules légers, **limité désormais aux seuls demandeurs d'emploi et à ceux qui bénéficient d'un cofinancement** (abondement d'une région, d'un Opco, d'un fonds d'assurance formation ou du FIPHFP, droits issus du C2P, droits AT/MP…),
- Bilans de compétences,
- Formations préparant aux certifications inscrites au Répertoire spécifique (RS).
- Exception faite de la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA).

Un décret du 24 février 2026 instaure **trois plafonds de droits mobilisables, quel que soit le montant des droits inscrits sur votre CPF.**

- Permis de conduire véhicules légers : 900 €,
- Bilans de compétences : 1600 €,
- Certifications et habilitations inscrites au RS hors Cléa : 1500 €.

Par ailleurs, concernant le permis véhicules légers, il précise que le montant du cofinancement apporté par des tiers, afin que les salariés ou travailleurs non-salariés restent éligibles, ne peut être inférieur à 100 €.

Un second décret du même jour prévoit un **délai de 5 ans entre deux bilans de compétences** financés avec le CPF et que seules les heures d'accompagnement effectuées par un prestataire relevant de l'article L.6351-1, c'est-à-dire bénéficiant d'un numéro de déclaration d'activité délivré par la DREETS, pourront être financées via le CPF.

Un troisième décret fait passer le **reste à charge à 150 €** vs 103.20 €. Cela viendra un peu plus fragiliser les salariés les moins qualifiés.

RNCP vs Répertoire spécifique

France compétences assure la tenue de deux répertoires - **Art. L. 6113-6 du CT**

- le **RNCP** contient les certifications professionnelles ciblant un ou plusieurs métiers. Les formations associées s'inscrivent principalement dans le cadre de l'alternance, de la formation continue et de la formation initiale sous statut scolaire ou étudiant. **Il couvre les titres ou diplômes attestant d'une qualification professionnelle dont le niveau est reconnu par l'État**.

- le **Répertoire Spécifique** contient des certifications de spécialisation ou de professionnalisation ou ciblant des compétences transversales ou complémentaires à un ou plusieurs métiers. Concrètement il concerne des compétences **complémentaires aux certifications professionnelles (habilitation électrique, CACES, certification informatique, TOEIC, ...).**

Nouvelle utilisation possible du CPF

La loi du 24 octobre 2025 a créé la **période de reconversion professionnelle**, à partir du 1er janvier 2026, qui prévoit la **mobilisation possible du CPF.**

Ce dispositif résulte de la fusion de deux dispositifs préexistants, Transco et ProA.

Le but est l'obtention :

- d'une certification enregistrée au RNCP,
- d'un CQP (Certificat de Qualification Professionnelle),
- d'un ou plusieurs blocs de compétences,
- du socle de connaissances et de compétences.

Peut s'y inscrire tout salarié souhaitant bénéficier d'une mobilité professionnelle :

- interne : au sein de l'entreprise,
- externe : via la conclusion d'un contrat de travail avec une entreprise d'accueil.

La **mobilisation du CPF dans ce cadre est prévue par le législateur, toujours dans une logique de cofinancement** :

- Sous réserve de l'accord du salarié,
- Pour une période de reconversion interne : jusqu'à **la moitié des droits inscrits sur le CPF du salarié,**
- Pour une période de reconversion externe : **jusqu'à 100 %,**
- En dehors de son CPF, le salarié ne peut verser aucune autre contribution financière.

Ces dernières évolutions témoignent de la volonté du législateur, dans un contexte d'économies budgétaires, d'orienter désormais le CPF comme un outil répondant à des logiques collectives et non plus à des besoins individuels.

Haro sur l'abondement correctif

L'article L 6315-1 du Code du travail prévoit que, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces huit années (six ans jusqu'à fin 2025), le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels prévus et d'au moins une formation non obligatoire, **son compte personnel de formation est abondé par l'entreprise à hauteur de 3000 €,** cette somme n'étant pas prise en compte pour le plafonnement du CPF (article L. 6323-15). Ce montant n'est pas indexé sur l'inflation.

Dans un arrêt du 21 janvier 2026, la Cour de Cassation précise pour la première fois que **ces deux conditions sont cumulatives** en rejetant la demande d'abondement correctif d'un salarié qui n'avait pas bénéficié de ses 3 entretiens professionnels mais avait eu au moins une formation au cours de la période de 6 ans.

Autrement dit, l'entreprise peut ne pas respecter l'une ou l'autre de ces obligations, elle ne sera sanctionnée que si elle ne respecte ni l'une ni l'autre.

De nouvelles restrictions probables en 2027

Le projet de loi de finances 2027 non encore voté contient de nouvelles mesures restrictives pour l'utilisation du CPF :

- Le reste à charge pourrait augmenter à **350 €** pour les formations «non prioritaires», et ce **rétroactivement pour les demandes de formation validées à compter du 2 octobre 2026** !
- Les bilans de compétences et VAE échapperaient à cette majoration.
- Des révisions des exonérations pour les demandeurs d'emploi sont envisageables, ce qui n'existait pas jusqu'alors.

EN RÉSUMÉ DANS LE SECTEUR PRIVÉ

📜 VOS DROITS

Catégorie	Montant	Plafond
Salarié qualifié (CDI/CDD)	500 €/an	5 000 €
Salarié peu qualifié ou handicapé	800 €/an	8 000 €
Demandeur d'emploi	Droits conservés	

💰 150 € DE RESTE À CHARGE OBLIGATOIRE PAR DOSSIER

Qui paie 150 € ?	Exonérés ?	Conditions
Salariés CDI/CDD	❌ Non	Paiement obligatoire à chaque dossier
Demandeurs d'emploi	☑ OUI	Inscrits à France Travail
Avec abondement employeur	☑ OUI	Même partiel
Projet de Transition Pro	☑ OUI	Exonération complète
Compte Prof. Prévention	☑ OUI	Mobilisation des points C2P
AT/MP (Accident du travail)	☑ OUI	Abondement AT-MP couvre les frais

🔑 AUTRES FRAIS NON COUVERTS

- Frais d'hébergement & restauration – A payer sauf accord employeur spécifique
- Transport & mobilité – A payer sauf accord employeur spécifique
- Dépassement – A payer si la formation coûte plus que votre crédit CPF + plafond

📋 QUELLES FORMATIONS ET QUELS PLAFONDS ?

Type de formation	Plafond CPF	conditions
Certifications RNCP, permis PL, VAE	-	Utilisation du CPF
Répertoire Spécifique	1 500 €	Sauf CléA (sans plafond)
Bilan de compétences	1 600 €	Délai 5 ans entre 2 bilans
Permis de conduire (léger)	900 €	Pour les seuls demandeurs d'emploi ou ceux qui bénéficient d'un cofinancement de 100 € minimum

DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Un régime général et un régime renforcé pour les agents de catégorie C sans diplôme

Le CPF dans la fonction publique est un dispositif de formation professionnelle accessible depuis 2017 à tous les agents publics : fonctionnaires titulaires, agents stagiaires, et contractuels justifiant d'au moins 4 mois d'ancienneté. Contrairement au secteur privé où les droits s'expriment en euros, la fonction publique fonctionne avec un système d'heures.

Il n'est pas attaché à l'employeur mais à l'agent, ce qui garantit la **portabilité des droits** en cas de mobilité entre les différents versants (État, Territoriale, Hospitalière) ou en cas de transition vers le secteur privé.

Un agent à temps complet acquiert **25 heures par année de travail** dans la limite d'un **plafond de 150 heures.**

Le travail à temps partiel (à l'initiative de l'agent) est assimilé à du temps complet concernant l'acquisition des droits CPF. Un agent à temps partiel bénéficie donc des mêmes droits qu'un agent à temps complet.

En revanche, pour un agent positionné sur un emploi à temps incomplet (FPE) ou à temps non complet (FPT, FPH) ce montant est **proratisé** en fonction de la durée de travail.

Les agents de catégorie C sans diplôme ou titre professionnel de niveau 3 (CAP, BEP) bénéficient d'un régime renforcé de **50 heures par an**, dans la limite d'un **plafond de 400 heures.**

Les formations éligibles dans la fonction publique

Le CPF peut être utilisé dans la fonction publique pour **toute formation s'inscrivant dans un projet d'évolution professionnelle**. Elle doit avoir pour but l'acquisition d'un diplôme ou de compétences nécessaires à la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle qui peut s'inscrire dans le cadre de la préparation d'une future mobilité, d'une promotion ou d'une reconversion professionnelle. Donc, contrairement au secteur privé, la formation ne doit pas nécessairement être diplômante ou certifiante.

Il peut aussi être utilisé en combinaison avec le congé de formation professionnelle ou en complément des congés pour validation des acquis de l'expérience et pour bilan de compétences ou pour préparer des examens et concours administratifs.

En revanche, les agents publics ne peuvent pas utiliser leur CPF pour une formation directement associée à leur poste actuel (perfectionnement imposé par l'employeur, formation statutaire obligatoire ou formation visant à s'adapter au poste occupé). En résumé, **le CPF ne peut pas financer une formation directement liée aux fonctions actuelles de l'agent**.

Pour les agents de catégorie C sans diplôme, le CPF peut être utilisé pour toute formation ayant pour but l'acquisition d'un diplôme ou l'acquisition de compétences nécessaires à la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle

Une enveloppe maximale de 150 heures qui peut être augmentée dans certains cas

Le plafond du CPF est de **150 heures cumulées** au maximum, sauf pour le régime renforcé où il atteint **400 heures**.

Toutefois le **dépassement des droits par anticipation** est possible si la durée de la formation souhaitée est supérieure au nombre d'heures inscrit au CPF de l'agent, et sous réserve de l'accord de l'administration. Le nombre d'heures non acquises utilisables est limité aux droits susceptibles d'être acquis au cours des deux années civiles qui suivent la demande, soit **50 heures.**

De plus, si l'agent souhaite utiliser son CPF dans un but de **prévention d'inaptitude**, il peut bénéficier de **150 heures supplémentaires** à sa demande, celle-ci devant être accompagnée d'un avis du médecin du travail.

⚠ **La prise en charge des frais pédagogiques peut être plafonnée par arrêté ministériel ou délibération du conseil d'administration dans les établissements publics. Renseignez-vous !**

Obligation d'obtenir l'autorisation de son employeur

Pour bénéficier du CPF, l'agent doit d'abord solliciter l'accord de son employeur. Cet accord porte sur la **nature**, le **calendrier** et le **financement** de la formation souhaitée.

La demande doit de plus préciser sur quel **projet d'évolution professionnelle** elle repose.

Les formations suivies dans le cadre du CPF doivent avoir lieu, en priorité, pendant le temps de travail. Mais l'autorisation de l'employeur est requise même si la formation se déroule en dehors du temps de travail, ce qui constitue une vraie différence avec le secteur privé.

L'administration examine les demandes d'utilisation du CPF en donnant une **priorité** aux demandes suivantes :

- Prévention d'une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions
- Validation des acquis de l'expérience
- Préparation aux concours et examens administratifs

Par ailleurs, si la formation demandée relève du socle de connaissances et de compétences CléA, l'administration ne peut pas s'y opposer, elle peut éventuellement reporter la formation l'année suivante.

Elle doit, en cas de refus, faire connaitre les **motifs de refus de la décision**. Un refus injustifié peut être contesté (recours administratif).

⚠ **Chaque administration définit ses propres délais de réponse, renseignez-vous auprès d'elle.**

Priorité à l'interne dans le choix de l'organisme de formation

Les organismes de formation sont référencés sur moncompteformation.gouv.fr. Plusieurs conditions doivent être réunies, comme dans le secteur privé, notamment :

- L'organisme prestataire de formation doit être déclaré auprès de l'autorité administrative compétente et détenir un numéro de déclaration d'activité en cours de validité.
- Il doit être à jour de son bilan pédagogique et financier (BPF).
- La certification Qualiopi est obligatoire pour tout organisme de formation souhaitant accéder aux financements publics, dont le CPF.
- Seule la formation suivie avant l'examen est prise en charge : le passage isolé de l'examen ne suffit pas pour un financement via le CPF.
- Lorsque la formation vise une certification, celle-ci doit être active et dûment enregistrée au RNCP (titres et diplômes) ou au RS (certificats et habilitations) par France Compétences.

Dans la fonction publique, une condition s'ajoute : **priorité aux formations internes**, ce qui signifie que la priorité est donnée aux formations proposées par l'administration des agents demandeurs. Cette règle restreint donc la liberté de choix des agents.

$

EN RÉSUMÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE

📜 VOS DROITS

Catégorie	Montant	Plafond
Agent à temps plein ou partiel	25 heures/an	150 heures
Agent de catégorie C sans diplôme	50 heures/an	400 heures
Agent à temps incomplet	Prorata (25h × quotité)	
Agent contractuel anc > 4 mois	25 heures/an	150 heures

🔑 POUR MOBILISER SON CPF

👉 Demande d'autorisation préalable précisant **nature de la formation**, **calendrier, financement** et **projet d'évolution professionnelle** associé
👉 Accord **écrit** de l'employeur
⌛ En priorité **sur le temps de travail**
🏫 Priorité aux formations **internes**

💡 POSSIBILITE DE DEROGER AUX PLAFONDS

MOTIF	NON FINANCABLES
Par **anticipation**	Mobilisation possible des heures des 2 années suivantes, soit **50 heures**
Prévention d'inaptitude	**150 heures supplémentaires** sur demande, avec avis du médecin du travail

📋 POUR QUELLES FORMATIONS ?

PRIORITES	NON FINANCABLES
Formation, accompagnement ou bilan de compétences visant à prévenir une situation d'inaptitude	Formations directement liées au poste
Formation ou accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) par un diplôme, un titre ou une certification	Formation de renforcement des compétences pour l'emploi occupé
Préparation aux concours et examens administratifs	Formation statutaire obligatoire