

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Qu'est-ce que c'est ?

Le compte personnel de formation (CPF) est un des deux éléments constitutifs du compte personnel d'activité (CPA) ; -voir la fiche qui lui est consacrée-. Le CPF permet à l'agent d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

Qui peut en bénéficier ?

L'ensemble des agents publics.

Comment est-il alimenté ?

L'alimentation de ce compte s'effectue à la fin de chaque année, à hauteur de 25 heures au maximum par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un plafond total de 150 heures. L'alimentation du CPF est calculée au prorata du temps travaillé pour les agents nommés dans des emplois à temps incomplet ou non complet. Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps complet.

Pour le fonctionnaire qui appartient à un corps ou un cadre d'emplois de catégorie C, et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 (CAP, BEP), l'alimentation du compte s'effectue à hauteur de 50 heures au maximum par année civile et le plafond est porté à 400 heures.

Les droits acquis en euros peuvent être convertis en heures. La conversion en heures des droits acquis en euros au titre du CPF s'effectue à raison de 1 heure pour 15€. Lorsque le calcul aboutit à un nombre d'heures de formation comportant une décimale, ce nombre est arrondi au nombre entier le plus proche.

Le titulaire d'un compte qui exerce concomitamment des activités ouvrant des droits alimentés en euros et en heures, utilise ses droits acquis en euros ou en heures en fonction de son activité principale. Si ses activités sont exercées selon la même quotité, il peut utiliser ses droits acquis indifféremment en euros ou en heures.

Comment l'utiliser ?

L'agent utilise, à son initiative, et sous réserve de l'accord de son employeur, les heures qu'il a acquises sur ce compte en vue de suivre des actions de formation. Les actions de formation suivies au titre du CPF ont lieu, en priorité, pendant le temps de travail. Le CPF peut être utilisé en combinaison avec le congé de formation professionnelle. Il peut être utilisé en complément des congés pour validation des acquis de l'expérience et pour bilan de compétences.

L'utilisation du CPF porte sur toute action de formation, hors celles qui sont relatives à l'adaptation aux fonctions exercées, ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle.

Les droits acquis au titre du CPF peuvent être utilisés pour compléter une décharge accordée pour suivre une action de préparation aux concours et aux examens. Sans compter les décharges accordées de droit, l'agent inscrit à un concours ou à un examen professionnel peut, dans la limite d'un total de 5 jours par année civile, utiliser son compte épargne temps ou, à défaut, son CPF, pour disposer d'un temps de préparation personnelle selon un calendrier validé par son employeur.

Lorsque la durée de la formation est supérieure aux droits acquis au titre du CPF, l'agent concerné peut, avec l'accord de son employeur, consommer par anticipation des droits non encore acquis, dans la limite des droits qu'il est susceptible d'acquérir au cours des 2 années civiles qui suivent celle au cours de laquelle il présente la demande.

Quelles sont les modalités de la demande de mobilisation ?

La mobilisation du CPF fait l'objet d'un accord entre l'agent et son employeur. Toute décision de refus opposée à une demande de mobilisation du CPF doit être motivée et peut être contestée à l'initiative de l'agent devant l'instance paritaire compétente. L'employeur ne peut s'opposer à une demande de formation relevant du socle de connaissances et de compétences. Le cas échéant, le bénéfice de cette formation peut être différé dans l'année qui suit la demande. Si une demande de mobilisation du CPF présentée par un agent a été refusée pendant 2 années consécutives, le rejet d'une 3^e demande, portant sur une action de formation de même nature, ne peut être prononcé par l'autorité compétente qu'après avis de l'instance paritaire compétente.

L'agent sollicite l'accord écrit de son employeur sur la nature, le calendrier et le financement de la formation souhaitée, en précisant le projet d'évolution professionnelle qui fonde sa demande. Lorsque plusieurs actions de formation permettent de satisfaire la demande de l'agent, une priorité est accordée aux actions de formation assurées par l'employeur de l'agent.

L'agent bénéficie, s'il le souhaite, préalablement au dépôt de sa demande, d'un accompagnement personnalisé afin d'élaborer son projet professionnel et d'identifier les différentes actions nécessaires à sa mise en œuvre. Ce conseil est assuré par un conseiller formé à cet effet.

En cas de prévention d'une situation d'inaptitude

Lorsque le projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions, l'agent peut bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires, dans la limite de 150 heures, en complément des droits acquis, sans compter les plafonds mentionnés précédemment. L'agent présente un avis du médecin de prévention ou du travail attestant que son état de santé l'expose, compte tenu de ses conditions de travail, à un risque d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions.

Portabilité et universalité des droits

Les droits acquis préalablement au recrutement dans la fonction publique au titre du CPF sont conservés et peuvent être convertis en heures. Par ailleurs, toute personne ayant perdu la qualité d'agent public, peut utiliser les droits précédemment acquis en cette qualité au titre du CPF, auprès de tout nouvel employeur, selon les modalités du régime dont il relève au moment de la demande d'utilisation du CPF.

En cas de détachement ou de mise à disposition

Lorsque l'agent est en position de détachement, l'alimentation, l'instruction et le financement des droits concernant le CPF relèvent de l'organisme de détachement, selon les règles qui lui sont applicables. Sauf disposition contraire prévue par la convention de mise à disposition ou, le cas échéant, de gestion, lorsque l'agent est mis à disposition ou affecté auprès d'une autre administration ou d'un autre établissement que le sien, l'alimentation, l'instruction et le financement de ces droits incombent à l'administration d'origine.

Prise en charge des frais de formation

L'employeur public prend en charge les frais pédagogiques qui se rattachent à la formation suivie au titre du CPF. Il peut prendre en charge les frais occasionnés par leurs déplacements. La prise en charge des frais peut faire l'objet de plafonds. En cas de constat d'absence de suivi de tout ou partie de la formation, sans motif valable, l'agent doit rembourser les frais.

L'employeur public qui verse l'allocation d'assurance chômage prend en charge les frais de formation au titre du CPF des agents involontairement privés d'emploi, lorsque la demande d'utilisation du CPF est présentée pendant la période d'indemnisation. Pour bénéficier de cette prise en charge, l'agent doit être sans emploi, au moment où il présente sa demande.

Textes en vigueur :

Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, [article 22 quater](#).

Loi n°84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, [article 2-1](#).

[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.](#)