



LE CONGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

L'ESSENTIEL

Le Congé de Formation Professionnelle, appelé « CIF » dans le secteur privé, permet à aux fonctionnaires et agents non titulaires ayant accompli au moins trois années de services effectifs dans la fonction publique (dont 12 mois au sein de la collectivité actuelle pour les non titulaires) de suivre à leur initiative et à titre personnel, des actions de formation. La durée du congé ne peut excéder trois ans.

■ FONDEMENTS JURIDIQUES

- Loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale,
- Décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale.

■ LES OBJECTIFS DU CONGE

Le Congé de Formation Professionnelle **permet, au cours de sa carrière, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation**, en général, de longue durée, par exemple pour obtenir un diplôme (CAP, BTS, etc.). Les actions de préparation aux concours et examens professionnels peuvent être suivies grâce à un congé de formation professionnelle.

■ LES BENEFICIAIRES DU CONGÉ

Les bénéficiaires du congé de formation sont les fonctionnaires et agents non titulaires.

- Les **fonctionnaires** doivent avoir accomplis **3 années de services effectifs** dans la fonction publique (en qualité de fonctionnaire titulaire ou stagiaire) pour bénéficier d'un congé de formation.
- Les **agents non titulaires** doivent justifier de **36 mois de services** en tant qu'agent de droit public dont **au moins 12 mois** au service de la collectivité ou de l'établissement auquel il demande le congé.

■ LA DUREE DU CONGE

La **durée** du congé de formation ne peut excéder **trois ans** sur l'ensemble de la carrière de l'agent. Il peut être utilisé en une seule fois ou en plusieurs fois. Dans ce cas la durée totale du stage doit être au moins équivalente à un mois à temps plein.

Pour les non titulaires, la durée du congé de formation est au maximum égale à la durée restante du contrat.

■ LA PROCEDURE D'OCTROI

L'agent doit faire sa **demande de congé 90 jours avant** le début de la formation. La demande indique la date à laquelle commence la formation, sa nature et sa durée ainsi que le nom de l'organisme de formation.

La collectivité dispose de **30 jours** pour faire connaître à l'intéressé son accord ou les raisons de son refus.

Dans le cas où la demande émane d'un fonctionnaire, **les collectivités et établissements publics qui emploient moins de 50 agents à temps complet peuvent être remboursés par le centre de gestion de tout ou partie de l'indemnité versée à l'agent** (*nous consulter pour les modalités de saisine du centre de gestion*). La collectivité peut subordonner l'acceptation du congé au remboursement de l'indemnité par le Centre de gestion. Dans ce cas, la collectivité dispose de 30 jours supplémentaires pour se prononcer définitivement.

■ SITUATION DE L'AGENT PENDANT LE CONGE

En ce qui concerne la **rémunération** des fonctionnaires et des agents non titulaires, une indemnité mensuelle forfaitaire doit leur être versée par l'employeur **durant les 12 premiers mois** du congé. Celle-ci est égale à **85 % du traitement indiciaire brut** et de l'indemnité de résidence de l'agent. Le régime indemnitaire que l'agent perçoit n'entre pas en compte.

L'agent qui bénéficie d'un congé de formation professionnelle **s'engage à rester au service d'une administration pendant le triple de la durée pendant laquelle il a perçu l'indemnité**, soit au maximum 3 ans. Cette obligation de servir concerne l'administration en général et pas uniquement la collectivité territoriale qui a accordé le congé.

Si l'agent ne respecte pas son obligation de servir, il **doit rembourser** à la collectivité le montant qui lui a été versé.

Durant cette période, l'agent continue de cotiser auprès de la CNRACL sur la base du dernier traitement perçu avant la mise en congé.

Le temps passé en congé de formation est considéré comme du temps passé dans le service. Il bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations qu'un agent en activité.

L'agent doit fournir chaque mois et à la fin du congé une attestation de présence effective à la formation. En cas d'absence injustifiée, il est mis fin au congé et l'agent doit rembourser les indemnités perçues. Le fait que le stage soit annulé et réorganisé dans une autre académie n'est pas un motif valable d'absence.

Un agent qui a bénéficié d'un congé de formation ne peut en obtenir un autre dans les 12 mois qui suivent le précédent congé.

■ LE FINANCEMENT DE LA FORMATION

Les frais de formation sont totalement **à la charge de l'agent** (coût de la formation, frais de déplacement, de restauration, etc.).