F I C H E P R A T I Q U E C D G 5 0

CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE

L'ESSENTIEL

Le Congé de Formation Professionnelle permet aux fonctionnaires et agents non titulaires, qui réunissent certaines conditions, de suivre à leur initiative et à titre personnel, des actions de formation. La durée du congé ne peut excéder trois ans sur l'ensemble de la carrière.

Ce congé est assimilable au Congé Individuel de Formation (CIF) accordé dans le secteur privé.

FONDEMENT JURIDIQUE

- Code Général de la Fonction Publique
- Décret n° 2007-1845 modifié du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale.
- Décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle

LES OBJECTIFS DU CONGÉ

Le Congé de Formation Professionnelle est destiné aux agents qui souhaitent étendre et parfaire leur formation en vue de satisfaire des **projets professionnels ou personnels**.

Il permet, au cours de sa carrière**, de suivre à son initiative et à titre individuel**, des actions de formation (par exemple pour obtenir un diplôme).

LES BÉNEFICIAIRES DU CONGÉ

Les bénéficiaires du congé de formation sont les fonctionnaires, en position d'activité, et agents contractuels occupant un emploi permanent.

- Les **fonctionnaires** doivent avoir accomplis **3 années de services effectifs** dans la fonction publique pour bénéficier d'un congé de formation.

- Les **agents contractuels** 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 le congé est demandé. Les services peuvent avoir été accomplis de manière consécutive ou non.

A noter : Trois catégories d'agents (mentionnées à l'article L422-3 du Code général de la fonction publique) peuvent bénéficier de ce congé avec des conditions plus favorables :

- *l'agent (fonctionnaire ou contractuel) sur cadre d'emploi 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 4 au sens du répertoire national des certifications professionnelles,*

- *l'agent public en situation de handicap (mentionné à l'article L. 131-8 du même code)*

- *l'agent public pour lequel il est constaté, après avis du médecin du travail compétent, qu'il est particulièrement exposé, compte tenu de sa situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle*

LA DUREE DU CONGÉ

La **durée** du congé de formation ne peut excéder **trois ans** sur l'ensemble de la carrière de l'agent. Le congé peut être utilisé en une seule fois ou en plusieurs fois sur toute la carrière.

Pour les agents mentionnés à l'article L422-3 du Code général de la fonction publique, la durée maximale du congé de formation peut être portée à cinq ans.

LA PROCÉDURE 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.

Le congé de formation professionnelle est **accordé sous réserve des nécessités du service.**

La collectivité dispose de **30 jours** pour faire connaître à l'agent soit :

- son **accord**,

- son **refus (avec motivations du refus)**. Il est précisé qu'un employeur ne peut opposer deux refus consécutifs à une demande de congé de formation professionnelle d'un fonctionnaire/contractuel qu'après avis de la Commission Administrative Paritaire (CAP)/Commission Consultatives Paritaires (CCP).

- le **report de la demande (avec motivations du report).**

- pour les collectivités et établissements publics qui emploient moins de 50 agents et si la demande de congé de formation émane d'un fonctionnaire, que **son accord est subordonné au remboursement de la rémunération du fonctionnaire par le centre de gestion**. Ces collectivités et établissements publics peuvent en effet 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). Dans ce cas, la collectivité dispose d'un nouveau délai de 30 jours pour statuer définitivement.

L'autorité ne peut octroyer le congé de formation pour une durée et une période différentes de celles demandées par l'agent.

SITUATION DE L'AGENT PENDANT LE CONGÉ

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 perçus au moment de la mise en congé. Le régime indemnitaire n'entre pas en compte dans le calcul de l'indemnité. Le supplément familial est quant à lui versé.

Le montant de l'indemnité versée ne pourra pas excéder le traitement et l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris.

Par dérogation la durée pendant laquelle l'agent mentionné à l'article L422-3 du Code général de la fonction publique qui bénéficie d'un congé de formation professionnelle perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire à la charge de la collectivité ou de l'établissement dont il relève est portée à vingt-quatre mois (100% les 12 premiers mois, 80% les 12 mois suivants).

Durant le congé, les cotisations habituellement versées à la CNRACL restent dues et doivent être calculées sur la base du dernier traitement brut afférent à l'indice que le fonctionnaire détenait au moment de sa mise en congé.

Le **temps passé en congé de formation est considéré comme du temps passé dans le service ce qui veut dire qu'un fonctionnaire conserve ses droits à l'avancement et à la retraite.** L'agent 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.

RQ : Pendant le congé de formation, **l'agent acquiert des congés annuels** du fait de sa position d'activité. Par contre, le CFP ne génère **pas de droit au titre des repos RTT**.

SITUATION DE L'AGENT APRÈS LE CONGÉ

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 la fonction publique en général et pas uniquement la collectivité territoriale qui a accordé le congé.

Pour les agents mentionnés à l'article L422-3 du Code général de la fonction publique, la durée de l'obligation de servir ne pourra pas excéder 36 mois.

Si l'agent ne respecte pas son obligation de servir, il **doit rembourser** à la collectivité le montant des indemnités qui lui ont été versées au prorata de la durée de service non effectuée.

L'autorité de nomination peut toutefois dispenser l'agent de cette obligation.

Un agent qui a bénéficié d'un congé de formation ne peut en obtenir un autre dans les 12 mois qui suivent la fin du précédent congé. La seule exception est si l'action de formation n'a pas pu être menée à son terme en raison des nécessités de service.

LE FINANCEMENT DE LA FORMATION

La question de la prise en charge, totale ou partielle, des frais de formation (coût de la formation, frais de déplacement, de restauration, etc.) de l'agent en congé de formation professionnelle n'est abordée par aucun texte. Il en résulte que l'agent va devoir s'acquitter lui-même de ces frais.

■ ■ ■ ■ ■