

I.C.D.G.
Indre

Centre de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale
de l'Indre



Congé de formation professionnelle

1 Le Principe

Le Congé de Formation Professionnelle permet aux fonctionnaires et agents contractuels, 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.

2 Les textes

- ✓ 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.

3 Les Objectifs

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 notamment être suivies grâce à un congé de formation professionnelle.

4 Les Bénéficiaires

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 (en qualité de fonctionnaire titulaire ou stagiaire) 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.

5 La durée 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.

6 La procédure

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 (le Centre de Gestion de l'Indre ne prend pas en charge ce remboursement). 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.

7 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.

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.

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 dispenser l'agent de cette obligation après avis de la CAP (fonctionnaire) ou CCP (contractuel).

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. 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.

8 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.