

La formation facultative : les congés de formation

Les congés de formation facultative sont des actions de formation de courte ou de longue durée demandées par l'agent public et accordées sous réserve des nécessités de service par l'autorité territoriale.

Les bénéficiaires



Fonctionnaires titulaires en position d'activité ou de congé parental



Agents contractuels recrutés sur un emploi permanent⁽¹⁾



Assistants maternels et familiaux

Les exclusions



Fonctionnaires stagiaires



Agents contractuels recrutés sur un emploi non permanent et agents en situation de handicap recrutés sur le fondement de l'article L. 352-4 du CGFP⁽²⁾

Informations de gestion et exemples

- (1) Pour connaître les cas de recrutement sur emploi permanent : Fiche BIP - Agents contractuels : cas et durée d'engagement.
- (2) Le dispositif de recrutement dérogatoire au concours de l'article L. 352-4 du CGFP permet aux agents contractuels en situation de handicap d'être titularisés après l'exécution d'un contrat d'une durée minimale d'un an assimilable à l'année de stage des fonctionnaires stagiaires. Pour aller plus loin : Fiche BIP - Le recrutement de personnes en situation de handicap.
- (*) La carrière concerne les fonctionnaires. Le parcours professionnel concerne les agents contractuels.
- (**) Les agents publics bénéficiant d'un accès prioritaire aux actions de formation sont :
 - Les agents de catégorie C qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau 4 du répertoire national des certifications professionnelles
 - Les agents les plus exposés au risque d'usure professionnelle
 - Les agents en situation de handicap visés par aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 code du travail (par renvoi de l'art. L. 131-8 du code général de la fonction publique).
- (3) Le montant de l'indemnité ne peut toutefois excéder le traitement et l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris, soit 2778,61€ brut par mois depuis le 1er juillet 2023.
- Aucune rémunération statutaire n'est due à l'agent passé 12 mois, sauf pour les agents bénéficiant d'un accès prioritaire aux actions de formations (cf. cas particulier).
- (4) La rémunération statutaire est composée des éléments suivants : le traitement indiciaire brut, le supplément familial de traitement (le cas échéant), l'indemnité de résidence, la nouvelle bonification indiciaire (le cas échéant) et le régime indemnitaire

Etape 1 : Identifier et conseiller l'agent sur le congé de formation adapté à son projet

1

Le congé de formation professionnelle



Objet : Suivre une action de formation de longue durée pour réaliser un projet personnel ou professionnel, notamment pour suivre des études supérieures

Durée :

- 3 ans maximum sur l'ensemble de la carrière / parcours professionnel^(*)
- Cas particulier : 5 ans maximum sur l'ensemble de la carrière / parcours professionnel pour les agents bénéficiant d'un accès prioritaire aux actions de formation^(**)

Rémunération :

- Indemnité forfaitaire mensuelle égale à 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence pendant 12 mois uniquement⁽³⁾
- Cas particulier : 24 mois d'indemnité mensuelle (100% pendant 12 mois, puis 85% les 12 mois suivants) pour les agents bénéficiant d'un accès prioritaire aux actions de formation^(**)

Obligations de l'agent :

- Obligation d'assiduité
- Obligation de servir dans une administration de l'une des trois fonctions publiques pour une durée égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu l'indemnité de formation

Exemple : après accord de l'autorité territoriale de la collectivité A, un agent a été placé en congé de formation professionnelle pour une durée de 5 mois. A son retour dans la collectivité A, l'agent demande sa mutation vers la collectivité B. Il n'est pas dans l'obligation de rembourser le triple de l'indemnité forfaitaire qu'il a perçu durant son congé.

- Cas particulier : durée maximale de l'obligation de servir est de 36 mois pour les agents bénéficiant d'un accès prioritaire aux actions de formation^(**)

2

Les congés pour bilan de compétences et pour validation des acquis de l'expérience



Objet :

- Le **congé pour bilan de compétences** : analyser les compétences professionnelles et personnelles de l'agent, ses aptitudes et ses motivations pour définir un projet professionnel et un parcours de formation, le cas échéant
- Le **congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE)** : acquérir un diplôme, un titre ou une certification professionnels. Possibilité de demander ce congé pour participer à des épreuves de concours. Peut être accordé sous la forme d'une décharge partielle de service

Durée :

- 24h de temps de service fractionnables
- Un bilan maximum par période de 5 ans / Un congé pour VAE après expiration d'un délai d'1 an suivant le précédent
- Cas particulier : 72h de temps de service pour les agents bénéficiant d'un accès prioritaire aux actions de formation^(**) et 1 bilan maximum par période de 3 ans

Rémunération : maintien de la rémunération statutaire⁽⁴⁾

Obligation d'assiduité de l'agent : l'agent s'engage à suivre les actions de formation. A défaut et sans motif valable, il doit rembourser le montant de l'éventuelle prise en charge financière du congé par la collectivité

3

Le congé de transition professionnelle



Objet : Suivre les actions de formation longue nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier auprès d'un employeur public ou du secteur privé

Bénéficiaires : les agents bénéficiant d'un accès prioritaire aux actions de formation uniquement^(**)



Durée :

- Durée égale ou supérieure à 120 heures si la formation est sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles, par une attestation de validation de blocs de compétences ou par une certification ou habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique établi par France compétences
- Durée égale ou supérieure à 70 heures si la formation permet d'accompagner et de conseiller les créateurs ou repreneurs d'entreprises
- Possibilité de fractionner le congé en mois, semaines ou journées
- Durée maximale de 5 ans sur l'ensemble de la carrière / parcours professionnel^(*)

Rémunération :

- Conservation du traitement brut, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement, le cas échéant
- Possibilité de maintenir les primes et indemnités dans la limite de 80%, en application du principe de parité avec les services de l'Etat⁽⁵⁾

Obligation d'assiduité de l'agent : l'agent s'engage à suivre les actions de formation. A défaut, il perd le bénéfice du congé en cas de non-suivi des actions de formation

- (5) Le principe de parité prévoit que la situation du fonctionnaire territorial ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficie un fonctionnaire de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes. Le principe de parité impose donc que le montant du régime indemnitaire soit limitée à 80% dans la mesure où les fonctionnaires de l'Etat perçoivent un régime indemnitaire de 80%.
- Pour aller plus loin : article 10 du décret n° 2019-1441 du 23 décembre 2019.

Etape 2 : Instruire la demande écrite de congé de l'agent

Informations de gestion et exemples

1 Vérifier que l'agent remplit les conditions statutaires d'octroi du congé



Les bénéficiaires
(cf. recto de l'infographie)



La **condition de services effectifs de 3 ans** pour le congé de formation professionnelle

3 Consulter la délibération de la collectivité



Vérifier si la collectivité a délibéré, le cas échéant, sur la prise en charge financière :

- des frais de déplacement pour les formations hors CNFPT
- du bilan de compétences
- des frais de participation et/ou frais de préparation à une action de validation des acquis de l'expérience



En cas de prise en charge, obligation de signer une convention tripartite avec l'agent et l'organisme prestataire de la formation pour acter de la prise en charge financière

2 Vérifier que la demande écrite a été effectuée dans les délais

90 jours

Demande écrite à transmettre 90 jours avant le début de la formation pour le congé de formation professionnelle

60 jours

Demande écrite à transmettre 60 jours avant le début du bilan pour les congés pour bilan de compétences et pour validation des acquis de l'expérience

3 mois

Demande écrite à transmettre 3 mois avant le début de l'action de formation pour le congé de transition professionnelle

Etape 3 : Notifier la décision de la collectivité à l'agent



Répondre à la demande de congé de formation dans les délais réglementaires



30 jours

Répondre à l'agent dans un délai de **30 jours** à compter de la réception de la demande pour le congé de formation professionnelle, pour bilan de compétences et pour validation des acquis de l'expérience

2 mois

Répondre à l'agent dans un délai de **2 mois** suivant la demande pour le congé de transition professionnelle
L'absence de réponse vaut décision implicite de rejet



Acceptation de la demande

Que doit contenir l'arrêté ?



- ✓ Les visas juridiques
- ✓ La demande effectuée par l'agent
- ✓ La possibilité de fractionnement du congé
Pour le congé de VAE, possibilité d'accorder une décharge partielle de service
- ✓ Les droits et obligations de l'agent pendant et après le congé : la rémunération, l'obligation de transmission de l'attestation de présence, l'engagement de servir et ses conséquences (*congé de formation professionnelle uniquement*), le droit aux congés annuels et le droit à l'avancement
- ✓ Les conditions de perte du congé
- ✓ La prise en charge financière du bilan de compétences par la collectivité, le cas échéant et la conclusion de la convention tripartite
- ✓ Les délais et voies de recours

Rejet de la demande

Que doit contenir l'arrêté ?



- ✓ Les visas juridiques
- ✓ La demande effectuée par l'agent
- ✓ La **motivation du rejet de la demande ou du report de la demande** ⁽⁶⁾
- ✓ Les délais et voies de recours



Point de vigilance :

Obligation pour la collectivité de **saisir au préalable la CAP** ⁽⁷⁾ ou de la **CCP** ⁽⁸⁾ pour avis avant de notifier à l'agent un 2nd refus de formation



La notification ⁽⁹⁾ de l'arrêté à l'agent lui permet de prendre connaissance de la décision de l'autorité territoriale. Elle permet à l'acte d'entrer en vigueur et ouvre les délais et voies de recours contentieux.

Le saviez-vous ?

Les congés de formation peuvent s'articuler entre eux et avec le compte personnel de formation (CPF). ⁽¹⁰⁾
Dans le cadre d'un projet professionnel cohérent, le congé de formation professionnelle peut se combiner avec un congé pour bilan de compétences, un congé pour validation des acquis de l'expérience ou un congé de transition professionnelle.
Tous les congés peuvent être utilisés en combinaison du CPF.

Procédure pour mobiliser le CPF



Dépôt d'une demande écrite par l'agent ⁽¹¹⁾



Contenu de la demande :

- Nature du projet
- Programme et nature de la formation
- Identité de l'organisme de formation
- Nombre d'heures requises, calendrier et coût de la formation



Instruction de la demande par l'administration



- Vérification de l'adéquation entre le souhait de formation et le projet d'évolution professionnelle de l'agent
- Consultation de la délibération de la collectivité sur le plafond de prise en charge des frais de formation



Notification de la décision de l'administration



- Notification dans un **délai de 2 mois** suivant le dépôt de la demande
- Décision de refus **à motiver** (défaut de crédits disponibles, nécessités de services, inadéquation du projet d'évolution professionnelle) ⁽¹²⁾

• **Conseil de gestion d'ordre général**: préalablement à l'instruction de la demande de congé, il convient de vérifier l'adéquation du projet de l'agent avec le congé demandé et d'orienter l'agent vers le bon congé de formation.

• **(6)** Il est fortement recommandé de recevoir l'agent en entretien afin de lui exposer les raisons du rejet ou report de sa demande de formation avant de lui notifier la décision de l'administration.

• **(7)** La Commission administrative paritaire (ou CAP) examine les questions d'ordre individuel relatives à la situation et à la carrière des fonctionnaires.

• **(8)** La Commission consultative paritaire (CCP) examine les questions d'ordre individuel relatives à la situation des agents contractuels.

• **(9)** Privilégier la notification de l'arrêté en LR/AR ou remise en main propre contre signature de l'agent.
• Imprimer l'arrêté en deux exemplaires, l'un pour l'agent, l'autre pour classement au dossier individuel de l'agent.

• **(10)** Le compte personnel de formation (ou CPF) permet au fonctionnaire, ou à l'agent contractuel, d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle. Ce projet peut viser la préparation d'une future mobilité, d'une promotion ou d'une reconversion professionnelle.

• **(11)** Un formulaire de demande d'utilisation du CPF avec présentation du projet d'évolution professionnelle d'un agent est en annexe au guide de la DGAFP 2020 sur le CPF.

• **(12)** Un modèle de décision de refus d'une demande d'utilisation du CPF est annexé au guide de la DGAFP 2020 sur le CPF.