

La formation professionnelle des agents tout au long de la vie a pour objet de leur permettre d'exercer avec la meilleure efficacité les fonctions qui leur sont confiées en vue de la satisfaction des besoins des usagers. Elle doit favoriser le développement de leurs compétences, faciliter leur accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants, permettre leur adaptation au changement des techniques et à l'évolution de l'emploi territorial et contribuer à leur intégration et à leur promotion sociale. Elle doit également favoriser leur mobilité ainsi que de la réalisation de leurs aspirations personnelles et créer les conditions d'une égalité effective, en particulier entre les hommes et les femmes, pour l'accès aux différents grades et emplois.

Article 1^{er} du décret 2007-1845 du 26 décembre 2007

Références :

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
- Loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale,
- Loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à 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.
- Décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux.
- Décret n° 2008-513 du 29 mai 2008 modifiant les statuts particuliers de certains cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

D'après l'article 1^{er} de la loi du 12 juillet 1984, la formation professionnelle tout au long de la vie au sein de la fonction publique territoriale comprend :

1. la formation d'intégration et de professionnalisation, définie par les statuts particuliers, qui inclut :

↳ des actions favorisant l'intégration dans la fonction publique territoriale, dispensées aux agents de toutes catégories ;

↳ des actions de professionnalisation, dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste de responsabilité ;

2. la formation de perfectionnement, dispensée en cours de carrière à la demande de l'employeur ou de l'agent ;

3. la formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique ;

4. la formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent ;

5. les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française.

PLAN DE FORMATION

Les collectivités établissent un plan de formation annuel ou pluriannuel, qui détermine le programme d'actions de formation de :

- la formation d'intégration et de professionnalisation ;
- la formation de perfectionnement ;
- la formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale.

Le plan de formation est transmis, après avis du CTP, à la délégation compétente du CNFPT.

1. Les formations obligatoires

1.1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Ce sont les formations d'intégration et de professionnalisation. Elles sont définies par les statuts particuliers et dispensées par le CNFPT.

Elles sont applicables aux fonctionnaires de l'ensemble des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, à l'exception de ceux relevant des filières sapeurs-pompiers et police municipale qui sont soumis à des dispositions spécifiques en matière de formation professionnelle obligatoire.

Afin de permettre l'élaboration du programme prévisionnel des formations, les collectivités territoriales informent, avant le 1^{er} janvier de chaque année, le CNFPT de l'état prévisionnel de leurs effectifs à cette date et de leur évolution au cours de l'année à venir.

L'autorité territoriale arrête, en concertation avec chaque agent et avec le concours du CNFPT, les modalités de suivi des formations obligatoires ainsi que le choix de l'action de formation de professionnalisation, en fonction de l'évaluation des besoins de l'agent et dans le respect du plan de formation.

Elle délivre au fonctionnaire les autorisations nécessaires pour le suivi, sur le temps de service, des actions de formations obligatoires et informe chaque année ses agents de leur situation au regard de leurs obligations de formation.

A l'issue de chaque session de formation, le CNFPT établit une attestation qu'il transmet à l'autorité territoriale et à l'agent. Cette attestation est versée au dossier individuel de l'agent.

1.2 LA FORMATION D'INTÉGRATION

Elle est dispensée aux agents de toutes catégories, y compris les fonctionnaires de catégorie C. **Elle se substitue à la formation initiale prévue en vue de la titularisation.**

Elle a pour objectif de faciliter l'intégration des fonctionnaires territoriaux par l'acquisition de connaissances relatives à l'environnement territorial dans lequel s'exercent leurs missions.

Elle porte notamment sur l'organisation et le fonctionnement des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, les services publics locaux et le déroulement des carrières des fonctionnaires territoriaux.

Les statuts particuliers définissent la durée de la formation d'intégration qui est dispensée au cours de la 1^{ère} année suivant la nomination du fonctionnaire dans son cadre d'emplois, ainsi que les conditions dans lesquelles cette formation peut être fractionnée.

Les obligations de formation d'intégration ne s'appliquent pas aux fonctionnaires ayant le statut d'élèves (administrateur, conservateur), ni aux fonctionnaires recrutés au titre de la promotion interne.

Dès la nomination d'un fonctionnaire assreint à la formation d'intégration, l'autorité territoriale en informe le CNFPT en vue de l'organisation de cette formation.

Sauf dispositions statutaires contraires, la titularisation est subordonnée au respect de l'obligation de suivi de la formation d'intégration.

1.3 LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION

Elle est dispensée aux fonctionnaires de toutes catégories pour permettre leur adaptation à l'emploi et le maintien à niveau de leurs compétences.

La formation de professionnalisation se substitue à l'ancienne formation d'adaptation à l'emploi qui devait être suivie dans un certain délai suivant la titularisation.

Elle comprend :

- la formation de professionnalisation au premier emploi ;
- la formation de professionnalisation tout au long de la carrière ;
- la formation de professionnalisation suivie à la suite de l'affectation sur un poste à responsabilité.

Le contenu de ces formations est adapté aux emplois que les membres des cadres d'emplois ont vocation à occuper compte tenu des missions définies par leurs statuts particuliers.

Les statuts particuliers définissent les durées minimale et maximale de ces formations, ainsi que la périodicité de la formation de professionnalisation tout au long de la carrière.

Il appartient à l'autorité territoriale de déterminer la durée précise et la nature des actions de formation de professionnalisation suivies par chaque agent en fonction de l'évaluation des besoins de ce dernier et après concertation avec celui-ci.

A défaut d'accord, l'agent suit une formation de la durée minimum fixée par le statut particulier et dont le contenu est défini par l'autorité territoriale, en concertation avec le CNFPT.

La formation de professionnalisation suivie à la suite de l'affectation sur un poste à responsabilité intervient dans les six mois suivant cette affectation. Sont considérés comme des postes à responsabilités les emplois fonctionnels ainsi que les autres postes éligibles à la NBI et ceux déclarés comme tels par l'autorité territoriale après avis du CTP. Le fonctionnaire qui suit une telle formation est exonéré, pour la période en cours, de la formation de professionnalisation tout au long de la carrière.

La condition qui subordonnait l'avancement de grade à l'accomplissement de la formation d'adaptation à l'emploi est supprimée.

1.4 DISPENSES DE LA DURÉE DES FORMATIONS

Une dispense totale ou partielle de ces formations obligatoires peut être accordée aux fonctionnaires territoriaux compte tenu des formations professionnelles (dès lors que ces dernières sont en adéquation avec les responsabilités qui leur incombent) et des bilans de compétences dont ils peuvent bénéficier dans leur carrière.

Une dispense totale ou partielle des formations d'intégration et de professionnalisation au premier emploi peut également être accordée aux fonctionnaires qui justifient d'une formation sanctionnée par un titre ou un diplôme reconnu par l'Etat ou d'une expérience professionnelle. Ces formations ou l'expérience professionnelle doivent être en adéquation avec les responsabilités. La durée de l'expérience prise en compte est au minimum de trois ans.

2. Les formations facultatives

2.1 LA FORMATION DE PERFECTIONNEMENT ET LA PRÉPARATION AUX CONCOURS

La formation de perfectionnement

Elle est dispensée dans le but de développer les compétences des fonctionnaires ou leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences. Les fonctionnaires peuvent dans l'intérêt du service, être tenus de suivre les actions de perfectionnement demandées par leur employeur.

Les actions de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique

Elles ont pour objet de permettre aux fonctionnaires de se préparer à un avancement de grade ou à un changement de cadre d'emplois par voie de promotion interne ou de concours interne.

Ces actions de préparation peuvent également concerner l'accès aux corps de la fonction publique

de l'Etat et de la fonction publique hospitalière, ainsi que les procédures de sélection destinant aux emplois des institutions de la Communauté européenne.

Un agent qui a déjà bénéficié d'une formation de perfectionnement ou d'une préparation aux concours et examens professionnels dispensée pendant les heures de service, ne peut prétendre à une action de formation ayant le même objet pendant une période de 12 mois à compter de la fin de la session de la formation considérée.

Si la durée effective de l'action de formation suivie est inférieure à 8 jours ouvrés, fractionnés ou non, le délai à l'issue duquel une nouvelle demande peut être présentée est fixé à 6 mois. La durée cumulée des actions de formation suivie ne doit pas excéder 8 jours ouvrés pour une période de 12 mois.

Ces délais ne peuvent toutefois pas être opposés au fonctionnaire si la formation n'a pu être menée à son terme en raison des nécessités de service.

LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

Tout agent de la fonction publique territoriale occupant un emploi permanent bénéficie d'un droit individuel à la formation professionnelle **d'une durée de 20 heures par an**. Pour les agents à temps partiel et les agents nommés dans des emplois à temps non complet, cette durée est calculée au prorata du temps de travail.

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans. Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation professionnelle reste plafonné à 120 heures.

Les actions de formation que l'agent se propose de suivre dans le cadre du droit individuel à la formation doivent être inscrites au plan de formation. Ces actions de formation doivent relever de la formation de perfectionnement ou de la formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique. Le choix de l'action de formation envisagée au titre du droit individuel à la formation est arrêté par convention conclue entre le fonctionnaire et l'autorité territoriale.

Accord de l'autorité territoriale

Lorsque le fonctionnaire prend l'initiative de faire valoir son droit à la formation, l'autorité territoriale dispose d'un délai de 2 mois pour lui notifier sa réponse. L'absence de réponse au terme de ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Lorsque, pendant deux années successives, l'agent et l'autorité territoriale sont en désaccord sur l'action de formation demandée par l'agent, celui-ci bénéficie d'une priorité d'accès aux actions de formation équivalentes organisées par le CNFPT.

L'autorité territoriale détermine, après avis du comité technique paritaire, si et dans quelles conditions le droit individuel à la formation professionnelle peut s'exercer en tout ou partie pendant le temps de travail.

Frais de formation et allocation de formation

Les frais de formation sont à la charge de l'autorité territoriale.

Le montant de l'allocation de formation versée pour les actions de formation dispensées en dehors du temps de travail est fixé à 50 % du traitement horaire.

Le versement est dû pour la durée de la formation.

Pour les fonctionnaires employés en même temps par plusieurs collectivités ou établissements, chaque collectivité ou établissement contribue au versement de l'allocation, au prorata du temps travaillé par le fonctionnaire pour la collectivité ou l'établissement concerné.

L'utilisation par anticipation du DIF

Les fonctionnaires qui ont acquis un nombre d'heures au titre du droit individuel à la formation peuvent, avec l'accord de l'autorité territoriale dont ils relèvent, utiliser par anticipation un nombre d'heures supplémentaires égal au plus à la durée acquise. La durée totale utilisée grâce à cette disposition ne peut dépasser 120 heures.

2.2 LA FORMATION PERSONNELLE

Ces formations visent à permettre à l'agent d'étendre sa formation en vue de satisfaire des projets professionnels ou personnels. Il peut alors bénéficier de :

A. La disponibilité

Les fonctionnaires territoriaux peuvent, sur leur demande, bénéficier d'une mise en disponibilité pour effectuer des études ou recherches présentant un caractère d'intérêt général. Dans ce cas, le fonctionnaire peut passer un contrat d'étude avec le CNFPT.

B. Le congé de formation professionnelle

Cf fiche 1.00.26

Les conditions d'octroi

Ce congé ne peut être accordé que si le fonctionnaire a accompli au moins 3 années de services effectifs dans la fonction publique.

La durée de ce congé ne peut excéder trois ans pour l'ensemble de la carrière. Il peut être utilisé en une seule fois ou réparti sur toute la durée de la carrière en périodes de stages, d'une durée minimale équivalentes à un mois à temps plein, qui peuvent être fractionnées en semaine, journées ou demi-journées.

Le fonctionnaire qui a bénéficié soit d'une action de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique soit d'un congé de formation professionnelle ne peut obtenir un nouveau congé de formation professionnelle dans les 12 mois qui suivent la fin de l'action de formation sauf si celle-ci n'a pu être menée à son terme en raison des nécessités de service.

La demande de formation

La demande de formation est présentée 90 jours à l'avance. Dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande, l'autorité territoriale fait connaître à l'intéressé son accord ou les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande.

Si cette collectivité (ou établissement) emploie moins de 50 agents à temps complet, elle peut dans les mêmes délais, faire connaître à l'intéressé que son accord est subordonné au remboursement de tout ou partie du montant des indemnités versées à l'agent par le centre de gestion compétent.

Le Centre de gestion peut mettre, dans le cadre de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984, des agents à la disposition des collectivités et des établissements afin d'assurer le remplacement des fonctionnaires placés en congé de formation professionnelle.

L'indemnisation

Pendant les 12 premiers mois durant lesquels il est placé en congé de formation, le fonctionnaire perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence qu'il percevait au moment de la mise en congé. Le montant de cette 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. Cette indemnité est à la charge de la collectivité ou de l'établissement dont relève l'intéressé.

Le temps passé en congé de formation professionnelle est considéré comme du temps passé dans le service.

L'obligation de service

L'agent qui bénéficie d'un congé de formation professionnel s'engage à rester au service de la collectivité ou de l'établissement public, pendant une période dont la durée est égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu les indemnités mentionnées ci-dessus.

C. Le congé pour bilan de compétences

Les fonctionnaires territoriaux ayant accompli 10 ans de services effectifs peuvent bénéficier d'un bilan de compétences, en particulier avant de suivre des formations de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique ou de solliciter un congé de formation professionnelle. Ce bilan a pour objet d'analyser leurs compétences, aptitudes et motivations en vue de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

La demande de congé pour bilan de compétences

Pour la réalisation d'un bilan de compétences, les fonctionnaires peuvent demander à bénéficier d'un congé qui ne peut excéder 24 heures du temps de service, éventuellement fractionnables.

La demande de congé pour bilan de compétences est présentée au plus tard 60 jours avant le début du bilan de compétences. Elle indique les dates et la durée prévues du bilan, ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire choisi par le fonctionnaire. Elle est, le cas échéant, accompagnée de la demande de prise en charge financière du bilan par la collectivité ou l'établissement.

Dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande, l'autorité territoriale fait connaître à l'intéressé son accord, ou les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande de congé, et sa décision concernant la prise en charge financière du bilan.

La rémunération

Pendant la durée du congé pour bilan de compétences, le fonctionnaire conserve le bénéfice de sa rémunération.

Etablissement d'une convention

Lorsqu'une collectivité ou un établissement prend en charge financièrement la réalisation d'un bilan de compétences, celui-ci ne peut être réalisé qu'après conclusion d'une convention tripartite entre le fonctionnaire bénéficiaire, la collectivité ou l'établissement et l'organisme prestataire. La convention a notamment pour objet de rappeler les principales obligations qui incombent à chacun des signataires.

Le fonctionnaire ne peut prétendre qu'à deux congés pour bilan de compétences. Le second congé

ne peut être accordé qu'à l'expiration d'un délai de cinq ans après l'achèvement du premier.

Terme du congé

Au terme du congé, le fonctionnaire présente une attestation de fréquentation effective délivrée par l'organisme chargé de réaliser le bilan.

Le fonctionnaire territorial qui, sans motif valable, ne suit pas l'ensemble de l'action pour laquelle le congé a été accordé, perd le bénéfice de ce congé. Si la collectivité ou l'établissement a assuré la prise en charge financière du bilan, le fonctionnaire est en outre tenu de lui en rembourser le montant.

Les résultats du bilan de compétences ne peuvent être communiqués à l'autorité territoriale ou à un tiers qu'avec l'accord du fonctionnaire concerné.

D. Le congé pour validation des acquis de l'expérience

Les fonctionnaires territoriaux peuvent bénéficier d'action de validation des acquis de l'expérience qui ont pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, conformément aux articles L. 335-5, L. 335-6, L. 613-3 et L. 613-4 du code de l'éducation.

La demande

Les fonctionnaires territoriaux peuvent demander à bénéficier d'un congé en vue de participer aux épreuves de validation organisées par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles ou, le cas échéant, de s'y préparer.

Le congé accordé par validation ne peut excéder 24 heures du temps de service, éventuellement fractionnables.

La demande est présentée au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation de l'expérience. Elle indique le diplôme, le titre ou le

certificat de qualification visé, les dates, la nature et la durée des actions permettant au fonctionnaire de faire valider les acquis de son expérience, ainsi que la dénomination des organismes intervenants.

Dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande, l'autorité territoriale fait connaître à l'intéressé son accord ou les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande.

Le fonctionnaire territorial qui a bénéficié d'un congé pour validation des acquis de l'expérience ne peut prétendre, avant l'expiration d'un délai d'un an, au bénéfice d'un nouveau congé à ce titre.

La rémunération

Pendant la durée du congé, le fonctionnaire conserve le bénéfice de sa rémunération.

L'établissement d'une convention

Lorsqu'une collectivité ou un établissement prend en charge financièrement les frais de participation et, le cas échéant, de préparation à une validation des acquis de l'expérience, cette action donne lieu à l'établissement d'une convention conclue entre la collectivité ou l'établissement, le fonctionnaire et les organismes intervenants. La convention précise le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé, la période de réalisation, les conditions et les modalités de prise en charge des frais de participation et, le cas échéant, de préparation.

Terme du congé

Au terme du congé, le fonctionnaire présente une attestation de fréquentation effective délivrée par l'autorité chargée de la certification.

Le fonctionnaire qui, sans motif valable, ne suit pas l'ensemble de l'action pour laquelle le congé a été accordé, perd le bénéfice de ce congé. Si la collectivité ou l'établissement a assuré la prise en charge financière des frais afférents à la validation des acquis de l'expérience, le fonctionnaire est en outre tenu de lui en rembourser le montant.

LIVRET DE FORMATION

Tout agent de la fonction publique territoriale occupant un emploi permanent reçoit de sa collectivité un livret individuel de formation. Ce livret est la propriété de l'agent. Il retrace les formations et bilans de compétences dont il bénéficie.

AVANT (jusqu'au 30 juin 2008)

FORMATION INITIALE	FORMATION PERSONNELLE	PRÉPARATION AUX CONCOURS	FORMATION CONTINUE
Formation Avant Titularisation (FAT)	Congé de formation professionnelle	Actions de formation à la préparation des concours de la fonction publique territoriale	Plan de formation
Formation d'Adaptation à l'Emploi (FAE)	Disponibilité		Actions collectives
			Actions individuelles

APRÈS

FORMATION OBLIGATOIRE				FORMATION FACULTATIVE		
N O M I N A T I O N D' A D M I N I S T R A T I O N	Dans l'année qui suit la nomination	Formation d'intégration	Catégorie A : 5 jours Catégorie B : 5 jours Catégorie C : 5 jours	D I F	F O R M A T I O N P E R S O N N E L L E	
	Dans les deux ans qui suivent la nomination	Formation de professionnalisation Adaptation au 1^{er} emploi	Catégorie A : 5 à 10 jours Catégorie B : 5 à 10 jours Catégorie C : 3 à 10 jours			Formation de perfectionnement
	Tous les 5 ans	Formation de professionnalisation Tout au long de la carrière	Catégorie A : 2 à 10 jours Catégorie B : 2 à 10 jours Catégorie C : 2 à 10 jours			Congé de formation professionnelle
R E S P O N S A B I L I T E	Dans un délai de 6 mois à compter de l'affectation	Formation de professionnalisation Accès à un poste de responsabilité	Catégorie A : 3 à 10 jours Catégorie B : 3 à 10 jours Catégorie C : 3 à 10 jours	Actions de formation à la préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique (FPT, FPH et FPE)	Congé pour bilan de compétences	
FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE					Congé pour validation des acquis de l'expérience	

3. la formation des agents non titulaires

3.1 LA FORMATION DE PERFECTIONNEMENT ET LA FORMATION DE PRÉPARATION AUX CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Les agents non titulaires et les assistants maternels et familiaux employés par les collectivités territoriales et les établissements publics peuvent bénéficier, dans les mêmes conditions que celles fixées pour les fonctionnaires territoriaux, des actions de formation de perfectionnement et de préparation aux concours.

LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION DES AGENTS NON TITULAIRES

Les agents non titulaires **occupant un emploi permanent et comptant au moins un an de services effectifs dans la même collectivité ou le même établissement** bénéficient d'un droit individuel à la formation dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires territoriaux.

Les agents non titulaires en contrat à durée déterminée ne peuvent pas bénéficier de l'utilisation par anticipation du droit individuel à la formation.

Le droit individuel à la formation acquis par un agent non titulaire est invocable devant toute personne morale de droit public, dans le cas où le changement d'employeur résulte du non-renouvellement de son contrat ou d'un licenciement n'intervenant pas à un titre de sanction disciplinaire.

3.2 LA FORMATION PERSONNELLE SUIVIE À L'INITIATIVE DE L'AGENT

Les agents non titulaires occupant **un emploi permanent** et les assistants maternels et familiaux qui désirent parfaire leur formation en vue de satisfaire des projets professionnels et personnels peuvent bénéficier :

- d'un congé de formation professionnelle dont la durée totale ne peut excéder 3 années ;
- d'un congé pour bilan de compétences ;
- d'un congé pour validation des acquis de l'expérience.

Le congé de formation professionnelle

Ce congé peut être accordé aux agents non titulaires qui justifient de 36 mois ou l'équivalent de 36 mois de services effectifs, consécutifs ou non, au titre de contrats de droit public, dont douze mois, consécutifs ou non, dans la collectivité ou l'établissement auquel est demandé le congé de formation.

Les conditions de rémunération des agents non titulaires bénéficiaires du congé de formation professionnelle sont les mêmes que celles des agents titulaires.

Les assistants maternels et familiaux bénéficient du congé de formation professionnelle. Ils perçoivent une rémunération égale à 85 % du montant moyen de leurs rémunérations soumis à une retenue pour cotisations de sécurité sociale. Ce montant moyen est calculé par référence à la moyenne des rémunérations perçues au cours des douze mois précédant le départ en congé. L'indemnité est à la charge de la collectivité ou de l'établissement dont relève l'intéressé.

La collectivité ou l'établissement dont relève l'agent non titulaire ne peut prétendre ni au remboursement par le Centre de gestion de tout ou partie du montant des indemnités versées, ni à la mise à disposition d'agents par le Centre de gestion pour le remplacement des agents non titulaires placés en congé de formation professionnelle.

Les conditions d'octroi et les modalités de mise en œuvre du congé de formation professionnelle sont les mêmes que pour les agents titulaires.

Le congé pour bilan de compétences

Les agents non titulaires **occupant un emploi permanent** et les assistants maternels et familiaux peuvent bénéficier d'un bilan de compétences et d'un congé pour bilan de compétences dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires.

Le congé pour validation des acquis de l'expérience

Les agents non titulaires occupant un emploi permanent et les assistants maternels et familiaux peuvent bénéficier d'actions de validation des acquis de l'expérience et des congés correspondants dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires.