

Références :

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, Art. 21 – Art. 22,
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,
- Loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents des collectivités, Art. 5,
- 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.

Art. 21.- Les fonctionnaires ont droit à des congés annuels, des congés de maladie, des congés de maternité et des congés liés aux charges parentales, des **congés de formation professionnelle** et des congés pour formation syndicale.

Art. 22.- **Le droit à la formation permanente** est reconnu aux fonctionnaires. Ceux-ci peuvent être tenus de suivre des actions de formation professionnelle dans les conditions fixées par les statuts particuliers.

Les textes susvisés définissent la notion de formation à laquelle tous les fonctionnaires territoriaux peuvent accéder (cf fiche 1.03.13) :

- Formation d'intégration et de professionnalisation,
- Formation de perfectionnement,
- Préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique,
- Formation personnelle,
- Actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française.

Le fonctionnaire qui entreprend à son initiative une action de formation personnelle peut bénéficier :

- d'une disponibilité pour effectuer des études et recherches présentant un intérêt général,
- du congé de formation professionnelle
- du congé pour bilan de compétences,
- du congé pour validation des acquis de l'expérience.

Le congé de formation constitue une possibilité parmi celles énoncées ci-dessus de suivre une formation personnelle.

Conditions d'octroi d'un congé de formation

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

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 ce type pendant les douze mois qui suivent la fin de l'action de formation pour laquelle l'autorisation lui a été accordée sauf si le premier congé de formation n'a pu être mené à son terme en raison des nécessités du service.

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

Durée

Le congé de formation ne peut dépasser 3 ans sur l'ensemble de la carrière. Il peut être utilisé en une seule fois ou réparti sur toute la durée de la carrière, en période de stages, d'une durée minimale équivalente à un mois à temps plein, qui peuvent être fractionnées en semaine, journées ou demi-journées.

Modalités de mise en œuvre

1-LA DEMANDE DE CONGÉ DE FORMATION

Elle doit être présentée 90 jours à l'avance et doit indiquer la date à laquelle commence la formation, sa nature et sa durée ainsi que le nom de l'organisme dispensateur de formation.

Dans les trente jours qui suivent la réception de la demande, l'autorité territoriale doit faire connaître à l'intéressé par arrêté son accord ou les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande.

L'autorité territoriale dont la collectivité ou l'établissement territorial dépend du Centre de gestion peut dans les mêmes délais faire connaître à l'intéressé que son accord est subordonné à la prise en charge de la rémunération de l'agent par le Centre de gestion. Elle dispose alors d'un nouveau délai de trente jours pour statuer sur la demande.

2-RÉMUNÉRATION

Pendant les douze premiers mois durant lesquels le fonctionnaire est placé en formation, il 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.

Le supplément familial de traitement est conservé au fonctionnaire en congé de formation pendant la période indemnisé uniquement (12 premiers mois). Celui-ci est calculé par référence au

dernier traitement perçu avant le début du congé et n'est pas valorisé, de même que l'indemnité forfaitaire, en cas de hausse des traitements.

3- PRISE EN CHARGE

L'indemnité mensuelle forfaitaire de même que le supplément familial sont à la charge de la collectivité ou de l'établissement dont relève l'intéressé.

La collectivité ou l'établissement qui emploie moins de cinquante agents à temps complet peut être remboursée de tout ou partie du montant des indemnités par le Centre de gestion.

Le Centre de gestion a la possibilité de mettre des fonctionnaires à disposition des collectivités ou établissements afin d'assurer le remplacement de titulaires placés en congé de formation.

4- FONCTIONNAIRE A TEMPS PARTIEL

Lors du départ en congé de formation, le fonctionnaire à temps partiel perçoit une indemnité forfaitaire mensuelle calculée sur la base du traitement brut et de l'indemnité de résidence qui lui étaient servis au titre de ses fonctions à temps partiel. Il perçoit une indemnité mensuelle égale à 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence réellement perçus (donc proratisés) avant le départ en congé de formation.

Le fonctionnaire à temps partiel qui a bénéficié d'une réintégration à plein temps avant son départ en congé de formation perçoit une indemnité forfaitaire pleine et entière.

5- OBLIGATIONS DU FONCTIONNAIRE

5-1 Obligations générales

Le fonctionnaire en congé de formation est soumis dans les 12 premiers mois de son indemnisation à l'interdiction d'exercer une activité lucrative, au secret professionnel, aux règles de non-cumul d'emplois et de rémunérations.

5-2 Obligations particulières

Le fonctionnaire qui bénéficie d'un congé de formation **s'engage à rester au service de l'administration*** pendant une période dont la durée est égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu les indemnités prévues, ou à rembourser le montant des dites indemnités en cas de rupture de l'engagement à concurrence des années de service non effectuées.

Le fonctionnaire doit, à la fin de chaque mois et au moment de la reprise de ses fonctions, remettre à l'autorité territoriale dont il relève une attestation de présence effective en formation.

En cas d'absence sans motif valable, il est mis fin au congé et l'intéressé est tenu de rembourser les indemnités.

*** l'article 13 du décret n°2007-1845 étend le principe d'engagement de servir à toute l'administration et non plus à la seule collectivité qui avait accordé le congé de formation.**

La carrière

1- AVANCEMENT

Le fonctionnaire en congé de formation reste en position d'activité. Il conserve ses droits à concourir pour l'avancement de grade et d'échelon dans son grade ou emploi d'origine et acquiert pendant son congé de nouvelles durées de services effectifs dans son grade ou emploi.

2- NOTATION

La notation est liée à la présence effective dans le service. La notation du fonctionnaire en congé de formation dépendra donc de la durée du congé.

3- AUTRES CONGÉS

Le fonctionnaire en congé de formation reste en activité. Il conserve tous les congés liés à la position d'activité (congés annuels, maladie, maternité, formation syndicale). Le congé est perdu si l'intéressé ne peut prendre son congé dans l'année considérée, sauf report exceptionnel sur l'année suivante par l'autorité territoriale.

Protection sociale

1- COUVERTURE SOCIALE

Le fonctionnaire en congé de formation conserve le bénéfice de son affiliation à la Sécurité sociale et reste couvert pendant son congé par le régime spécial des fonctionnaires. Il acquiert des droits à la retraite.

2- SÉCURITÉ SOCIALE

Pendant la période indemnisée du congé de formation (12 premiers mois), la collectivité ou établissement employeur verse les cotisations ouvrières précomptées sur l'indemnité mensuelle forfaitaire et les cotisations patronales afférentes au risque maladie dans les mêmes conditions que pour les autres fonctionnaires en activité. Il est tenu compte des indemnités forfaitaires versées aux intéressés pour le calcul des cotisations patronales d'allocations familiales.

Durant la période non indemnisée, la collectivité ou établissement employeur verse les cotisations afférentes aux assurances maladies et prestations familiales.

Les taux appliqués sont les taux forfaitaires prévus par l'article L.962-3 du Code du Travail.

3- RETRAITE

Le fonctionnaire en congé de formation cotise pour la retraite sur la base du traitement brut afférent à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé de formation.

Pendant les 12 premiers mois, la retenue pour pension est précomptée sur l'indemnité forfaitaire versée au fonctionnaire. Au delà, le fonctionnaire en est redevable. La cotisation est acquittée dans les conditions applicables aux fonctionnaires détachés sur un

emploi ne conduisant pas à pension de la CNRACL (cotisations prélevées par l'administration d'origine auprès du fonctionnaire intéressé sur la base du traitement brut afférent à l'emploi ou grade d'origine).

Réintégration

1-FIN DU CONGÉ DE FORMATION

Le fonctionnaire est réintégré de plein droit à l'issue de son congé dans sa collectivité ou établissement d'origine.

2-EN COURS DE CONGÉ

Le fonctionnaire en congé de formation peut demander sa réintégration à l'autorité territoriale dont il relève, en cours de congé. Il doit en faire la demande auprès de l'autorité concernée dans un délai de deux mois minimum.

Renouvellement

Les conditions d'octroi sont les mêmes que celles du premier congé.

Le fonctionnaire ayant bénéficié d'un congé de formation ne peut obtenir un nouveau congé dans les 12 mois qui suivent la fin de l'action de formation accordée. Cette règle ne joue pas si l'action de formation initialement accordée a été interrompue du fait de l'administration en raison des nécessités de service. Le renouvellement suppose que le congé de formation n'ait pas été accordé dans sa totalité lors des premiers congés. (Trois ans maximum)

Le congé de formation des agents non titulaires

1-CONDITIONS ET MODALITÉS D'OCTROI

Les agents non titulaires occupant un emploi permanent et les assistant maternels et familiaux qui désirent parfaire leur formation en vue de satisfaire des projets professionnels et personnels peuvent bénéficier d'un congé de formation dont la durée totale ne peut excéder 3 années.

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

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

2-RÉMUNÉRATION ET PRISE EN CHARGE

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

La collectivité ou l'établissement dont relève l'agent non titulaire ne peut prétendre ni au rem-

boursement 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.

3- CAS PARTICULIER DES ASSISTANTES MATERNELLES

Les assistantes maternelles bénéficiant de ce congé perçoivent une ***rémunération égale à 85% du montant moyen des rémunérations*** soumis à 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.

5- COUVERTURE SOCIALE

Les agents non titulaires en congé de formation demeurent affiliés au régime général de la Sécurité sociale.

7- COTISATIONS

Durant la période où l'indemnité forfaitaire est servie la collectivité ou l'établissement territorial employeur verse au titre des assurances sociales, les cotisations ouvrières précomptées et les cotisations patronales.

Les cotisations sont calculées en appliquant les taux du régime général de Sécurité sociale au montant de l'indemnité forfaitaire.

Durant la période non indemnisée, l'autorité territoriale employeur verse les cotisations afférentes aux assurances sociales, aux prestations familiales et aux accidents de travail.

Les taux appliqués sont les taux forfaitaires prévus par l'article L.962-3 du Code du Travail.

La fin du congé de formation de l'agent non titulaire

1-RÉINTÉGRATION DE L'AGENT

L'agent non titulaire qui souhaite réintégrer sa collectivité ou son établissement, en cours ou à l'expiration de son congé de formation, est admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités de service le permettent.

Dans le cas où l'intéressé ne peut être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

2-RENOUVELLEMENT DU CONGÉ DE FORMATION

Il s'effectue dans les mêmes conditions que pour les titulaires.

CPG 72