

FAQ

Congé de Formation Professionnelle

Sommaire

1. La collectivité doit-elle prendre en charge les frais de formation dans le cadre du congé de formation professionnelle ? 2
2. Les primes sont-elles incluses dans le calcul de l'indemnité ? 2
3. Est-ce que l'agent placé en congé de formation professionnelle continue à bénéficier des titres restaurant ? 2
4. Un agent en congé de formation professionnelle peut-il travailler certains week-end ? 2
5. L'agent placé en congé de formation professionnelle, a-t'il droit aux congés annuels ? 2
6. L'agent placé en congé de formation professionnelle, a-t'il droit aux RTT ? 3
7. Que se passe-t'il en cas de maladie ou congé de maternité ? 3
8. Un agent en disponibilité peut-il bénéficier d'un congé de formation professionnelle ? 4
9. Un agent peut-il cumuler le congé de formation professionnelle et un emploi, notamment après la première année de CFP lorsque le CFP n'est plus indemnisé ? 4
10. Un fonctionnaire en congé de formation professionnelle retrouve-t'il son poste à son retour de congé de formation ? 4

1. La collectivité doit-elle prendre en charge les frais de formation dans le cadre du congé de formation professionnelle ?

La question de la prise en charge, totale ou partielle, des frais de formation n'est abordée par aucun texte réglementaire. Il en résulte que, dans la plupart des cas, l'agent s'acquitte lui-même de ces frais, ce qui n'interdit pas une participation financière éventuelle de la collectivité, à envisager ou pas (cf. règlement de formation).

2. Les primes sont-elles incluses dans le calcul de l'indemnité ?

Le régime indemnitaire, la NBI ainsi que le CTI sont exclus du calcul de l'indemnité forfaitaire. Le supplément familial doit lui être versé.

3. Est-ce que l'agent placé en congé de formation professionnelle continue à bénéficier des titres restaurant ?

La Commission Nationale des Titres Restaurant considère que seuls les jours de présence effective de l'agent à son poste de travail ouvrent droit à l'attribution d'un titre restaurant. Ainsi, les journées et demi-journées d'absence liées au congé de formation professionnelle sont décomptées des titres attribués (<https://www.cntr.fr/faq-employeur/>).

4. Un agent en congé de formation professionnelle peut-il travailler certains week-ends ?

L'agent peut reprendre ses fonctions les week-ends (ou pendant les congés du centre de formation), il peut aussi, le cas échéant, demander le bénéfice de ses congés annuels.

Ces périodes de reprise des fonctions ne sont pas prises en compte au titre du congé de formation et sont rémunérées intégralement.



La réglementation en matière de durée de travail et de temps de repos doit être respectée.



Pour garantir la transparence de l'organisation, il est possible d'indiquer les modalités de fractionnement dans l'arrêté (jours travaillés et jours en formation en annexant le planning de formation).

5. L'agent placé en congé de formation professionnelle, a-t-il droit aux congés annuels ?

Le temps passé en congé de formation est considéré comme du temps passé dans le service. L'agent bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations qu'un agent en activité.

Durant les périodes d'interruption de la formation (congés scolaires, par exemple), l'agent reprend ses fonctions et peut, le cas échéant, demander le bénéfice de ses congés annuels. Ces périodes

de reprise des fonctions ou de congés annuels ne sont pas prises en compte au titre du congé de formation et sont rémunérées intégralement.

6. L'agent placé en congé de formation professionnelle, a-t'il droit aux RTT ?

S'agissant des RTT, une incertitude demeure pour le moment. En effet, aux termes de l'article L822-28 CGFP (*anciennement art. 115 de la loi n°2010-1657*), seuls les congés pour raison de santé n'ouvrent pas droit aux jours d'ARTT.

Or, les travaux préparatoires de la loi de finances pour 2011 indiquaient qu'« il convient de revenir à l'intention du Gouvernement et du Parlement et au principe en vertu duquel les droits à congés RTT sont la contrepartie directe du dépassement de la durée légale du travail. En revanche, afin de garder une position équilibrée, il est proposé de limiter la mesure aux seuls congés pour maladie et ne pas inclure dans le périmètre de cette mesure les congés maternité et d'autres congés particuliers : congé pour exercer un mandat électif local, décharges d'activité pour mandat syndical, congé de formation professionnelle... » (*amendement n° II-395 rect. bis du 3 décembre 2010 à l'origine de l'article 115 de loi de finances pour 2011*).

Dans ce sens, une réponse ministérielle considère qu'en l'absence de dispositions législatives contraires, le nombre de jours d'aménagement et de réduction du temps de travail ne pouvait pas être modulé en dehors des congés pour raison de santé (*QE n° 03592 publiée au JO du Sénat le 14.03.2013*).

Ainsi, le congé de formation professionnelle étant exclu des dispositions prévues à l'article 115 de la loi n°2010-1657, il n'y aurait pas lieu de réduire les droits à RTT des agents.

Toutefois, le juge a considéré qu'il ne saurait être déduit de l'absence de mention, par le législateur, des autres catégories de congés que les agents bénéficiant de tels congés, et notamment du congé de maternité, seraient en droit d'acquérir des jours de repos au titre de la réduction du temps de travail, alors même qu'ils ne seraient pas en situation de travail effectif (*CAA Nantes 17NT00540 du 21.12.2018 ; CAA Marseille 13MA01275 du 04.11.2014*).

Une réponse ministérielle (*QE n°915 publiée au JO du Sénat le 03.07.2003*), une circulaire de la FPH (*DHOS/RH4 n°2010-57 du 11.02.2010*) et une ancienne FAQ de la DGAFP du *10.08.2011* prévoient également la réduction des RTT du fait du congé de formation professionnelle. Ainsi, dans l'attente de précisions éventuelles de la DGCL ou d'une réponse ministérielle et sous réserve de l'appréciation souveraine du juge administratif, il revient aux collectivités d'apprécier l'interprétation à retenir.

7. Que se passe-t'il en cas de maladie ou congé de maternité ?

En cas de maladie ou de maternité, le congé de formation est suspendu et l'agent est alors rémunéré selon les règles habituelles applicables pendant ces congés.

8. Un agent en disponibilité peut-il bénéficier d'un congé de formation professionnelle ?

Un agent en disponibilité ne peut pas prétendre à un congé de formation professionnelle puisqu'il n'est pas en position d'activité.

L'agent pourra prétendre à ce congé lorsqu'il aura réintégré la collectivité et à condition de respecter les différents délais de demandes, à savoir :

- l'agent demande sa réintégration 3 mois au moins avant la date d'expiration de sa disponibilité,
- l'agent formule sa demande de congé de formation professionnelle au moins 90 jours (3 mois) avant le début de sa formation.

9. Un agent peut-il cumuler le congé de formation professionnelle et un emploi, notamment après la première année de CFP lorsque le CFP n'est plus indemnisé ?

L'agent public bénéficiant d'un congé de formation demeure soumis au principe général d'interdiction de cumul d'activités.

Code général de la fonction publique – art. L123-1

Il semble que ce principe trouve sa pleine application pendant la période au cours de laquelle le fonctionnaire perçoit l'indemnité mensuelle forfaitaire.

Au-delà de cette période, la notion de cumul de rémunérations n'a plus d'objet, faute d'un traitement principal venant servir de référence. Ainsi, un agent en congé de formation professionnelle pourrait exercer une activité accessoire rémunérée, sous réserve que les activités ainsi exercées ne nuisent pas à la formation suivie.

Toutefois, il est rappelé que l'agent ne saurait assumer de fonctions incompatibles avec sa qualité d'agent public.

Circulaire DHOS/RH4 n° 2010-57 du 11.02.2010 (fonction publique hospitalière)

FAQ de la DGAFP du 10.08.2011

10. Un fonctionnaire en congé de formation professionnelle retrouve-t'il son poste à son retour de congé de formation ?

A l'issue du congé de formation, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans la collectivité.

Cette réintégration s'effectue sur un emploi correspondant à son grade, sans que l'administration soit tenue de le réaffecter sur le poste qu'il occupait avant son congé de formation professionnelle (*CAA Versailles, 27 juin 2013, n° 12VE01217*).

La collectivité n'est pas tenue de proposer un emploi permettant de valoriser les compétences acquises pendant la formation. La jurisprudence a confirmé que l'administration satisfait à ses obligations dès lors qu'elle propose un emploi du même grade, même si celui-ci ne correspond ni au poste antérieur ni au contenu de la formation suivie (*CAA Bordeaux, 21 mai 2024, n° 22BX02157*).



S'agissant des agents contractuels, ceux-ci sont réemployés s'ils sont physiquement aptes et remplissent toujours les conditions requises. Lorsqu'ils ne peuvent être réaffectés sur leur emploi précédent, ils bénéficient d'une priorité d'accès à un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. Le réemploi ne peut intervenir que pour la durée restant à courir du contrat, le congé de formation n'ayant pas pour effet de prolonger celui-ci.