

Fiche pratique

# LE CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP)


Le congé de formation professionnelle (CFP) permet aux agents de suivre au cours de leur carrière une formation de longue durée participant à un projet d'ordre professionnel ou personnel.

*Références juridiques :*

- Code général de la fonction publique – art. L422-1, L422-3
- 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. 11 à 17-1 et art. 43 à 45-1
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale – art. 6

## 1. Conditions d'accès

Les agents doivent être en position d'activité pour pouvoir bénéficier du congé de formation professionnelle.

Les bénéficiaires	
Fonctionnaires	Agents contractuels
<p>Les <b>fonctionnaires titulaires</b> à temps complet ou non complet, ou à temps partiel, justifiant de <b>3 ans de services effectifs*</b>.</p> <p> Les <b>fonctionnaires stagiaires</b> ne peuvent pas bénéficier de ce congé.</p>	<p>Les <b>agents contractuels occupant un emploi permanent</b> et qui justifient de <b>36 mois</b> de services effectifs consécutifs ou non*, au titre de contrats de droit public, <b>dont 12 mois</b>, consécutifs ou non, dans la collectivité ou l'établissement auquel est demandé le congé.</p>

\*à la date du dépôt de la demande

Le fonctionnaire qui exerçait ses fonctions à temps partiel au moment de sa mise en congé formation est rétabli dans ses droits à plein traitement pendant la durée du congé (CE 157127 du 23.05.1997). Dès lors, l'agent qui a obtenu un congé pour suivre une formation dont la quotité horaire correspond à un temps plein, doit, même s'il était auparavant à temps partiel, percevoir une indemnité de formation égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence correspondant à une quotité de 100 % de temps travaillé (TA Paris 2119912 du 12.09.2023).



*Il n'est donc pas nécessaire de prendre un arrêté pour remettre l'agent à temps plein. L'agent retrouve automatiquement les droits liés au plein temps à la date de mise en congé.*

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

Les fonctionnaires mis à disposition peuvent bénéficier d'un congé de formation professionnelle. Il revient à la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine de supporter l'indemnité forfaitaire versée à ces agents.

## 2. Durée

La durée du congé de formation professionnelle est de **3 ans maximum** sur l'ensemble de la carrière. Il peut être utilisé :

- en une seule fois,
- en plusieurs fois réparties sur toute la durée de la carrière : les périodes peuvent être fractionnées en semaines, journées ou demi-journées.



**Par dérogation**, cette durée est **portée à 5 ans** sur l'ensemble de la carrière pour les agents territoriaux appartenant à l'une des catégories suivantes (article L. 422-3 du code général de la fonction publique) :

- Agent de catégorie C n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel correspondant au niveau 4 ;
- Agent en situation de handicap ;
- Agent particulièrement exposé un risque d'usure professionnelle.

L'agent qui a bénéficié d'une action de préparation aux concours et examens professionnels ou d'un congé de formation professionnelle ne peut pas obtenir un nouveau congé de formation professionnelle dans les 12 mois qui suivent la fin de l'action de formation pour laquelle l'autorisation lui a été accordée, sauf si cette action n'a pu être menée à son terme en raison des nécessités du service.

## 3. Procédure d'attribution

L'agent doit présenter sa demande **90 jours** avant la date d'entrée en formation. La demande doit mentionner la date à laquelle commence la formation, sa nature et sa durée ainsi que le nom de l'organisme dispensateur.

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 refus doit être motivé (nécessités de services, conditions non remplies...).

L'autorité territoriale peut également, dans le même délai, faire savoir à l'intéressé que son accord est subordonné au remboursement de la rémunération par le Centre de gestion (*cf. paragraphe rémunération*). Elle dispose alors d'un nouveau délai de 30 jours pour statuer.



*Si la collectivité/l'établissement peut refuser pour des raisons motivées par l'intérêt du service un congé de formation, elle ne peut lui accorder pour une durée et une période différente de celle demandée. La collectivité/l'établissement ne peut opposer 2 refus consécutifs à une demande de congé qu'après avis de la commission administrative paritaire (CAP) pour les fonctionnaires et la commission consultative paritaire (CCP) pour les contractuels.*

## 4. Situation de l'agent pendant le congé de formation

### 4.1. Rémunération

Pendant les douze premiers mois durant lesquels il est placé en congé de formation, l'agent 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.

Cette indemnité est à la charge de la collectivité ou de l'établissement dont relève l'intéressé.

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 (article 12 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007).

Le supplément familial de traitement (SFT) est maintenu. En revanche, le régime indemnitaire, la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) ainsi que le complément de traitement indiciaire (CTI) sont exclus du calcul de l'indemnité forfaitaire.

L'indemnité correspond au temps de travail effectif de l'agent à la date de la demande (Exemple : un agent à temps non complet travaillant à 28 heures hebdomadaire, percevra une indemnité du traitement brut correspondant à cette quotité de temps de travail).

Au-delà des 12 premiers mois, l'agent ne perçoit plus de rémunération.

**Par dérogation**, pour les agents appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du Code Général de la Fonction Publique, la durée pendant laquelle l'agent perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire à la charge de la collectivité ou de l'établissement dont il relève est portée à vingt-quatre mois au lieu de douze mois. Cette indemnité est égale :

- A **100 % du traitement brut** et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé pendant une durée limitée aux douze premiers mois ;
- A **85 % du traitement brut** et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé pendant une durée limitée aux douze mois suivants.

## 4.2. Participation du Centre de Gestion

Les collectivités et établissements qui emploient moins de cinquante agents à temps complet peuvent être remboursés par le Centre de gestion dont relève le fonctionnaire de tout ou partie du montant des indemnités versées.



*Au Centre de Gestion de la Vendée, le remboursement s'élève à hauteur de 50 % maximum de l'indemnité forfaitaire, pour tous les agents publics (catégories A, B et C) dans la limite des crédits votés.*

*Une priorité est donnée aux métiers en tension (notamment dans le secteur sanitaire et social) ainsi qu'aux agents en situation de mobilités subies.*

*Les demandes de participation doivent être transmises au moins 60 jours avant la date de début de formation envisagée auprès du service Emploi [emploi@cdg85.fr](mailto:emploi@cdg85.fr).*

➤ *Préciser dans la demande :*

- *le nombre d'agent à temps complet dans la collectivité,*
- *si l'agent entre dans une catégorie mentionnée à l'article L. 422-3 du CGFP*

➤ *Joindre à la demande :*

- *le dernier bulletin de salaire de l'agent,*
- *le planning de la formation, indiquer dans la demande le nombre d'agent à temps complet dans la collectivité,*
- *un justificatif que l'agent entre dans la catégorie des agents mentionnés à l'article L. 422-3 du CFPT le cas échéant (dernier diplôme, notification RQTH...).*

*Un Comité d'attribution est chargé d'évaluer les dossiers.*

## 4.3. Financement et frais

Les frais de formation (coût de la formation) et les frais annexes (frais de déplacement, d'hébergement, de repas) sont à la charge de l'agent sauf accord de prise en charge décidé par la collectivité.



*Ces modalités sont transcrites dans le règlement de formation (cf. modèle sur notre site internet : Carrière Statut/Modèles & outils)*

## 4.4. Position de l'agent pendant le congé de formation

Le temps passé en congé de formation est considéré comme du temps passé dans le service. L'agent reste en position d'activité, il conserve ses droits à l'avancement et à la retraite.

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

Durant les périodes d'interruption de la formation (par exemple, pendant les congés scolaires), l'agent peut reprendre ses fonctions ou poser des congés annuels. Ces périodes ne sont pas prises en compte au titre du congé de formation, le congé est donc suspendu. L'agent retrouve sa rémunération usuelle (traitement et régime indemnitaire).



*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).*

Le congé de formation couvre l'ensemble du parcours de formation, y compris les périodes de stage obligatoires, dès lors qu'elles sont prévues dans le programme pédagogique validé par l'organisme de formation.

En fonction des profils des agents placés en congés de formation professionnelle, le Centre de Gestion peut mettre des agents à disposition afin d'assurer le remplacement. Pour toute question : [missions.temporaires@cdg85.fr](mailto:missions.temporaires@cdg85.fr)

Lorsqu'un agent se forme en dehors de son temps de service avec l'accord de son employeur, il bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

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

#### **4.5. Assiduité de l'agent**

L'agent remet une attestation de présence effective en formation à la fin de chaque mois et lors de la reprise de fonctions.



*En cas d'absence sans motif valable dûment constatée par l'organisme de formation et/ou la collectivité/l'établissement, il est mis fin au congé et l'agent doit rembourser les indemnités perçues.*

### **5. Articulation Congé de formation/Compte Personnel de Formation**

L'agent peut demander un congé de formation professionnelle (CFP) après avoir consommé ses droits acquis au titre du compte personnel de formation (CPF).

Il a également la possibilité de solliciter le bénéfice de ses droits CPF au terme du congé de formation professionnelle.

La période de congé pour formation professionnelle est prise en compte pour l'alimentation du CPF.

### **6. Réintégration**

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.

## 7. Obligation de servir

L'agent s'engage à rester au service d'une administration de l'une des trois fonctions publiques (donc pas forcément sa collectivité !) pour une durée égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu l'indemnité de formation. S'il ne tient pas cet engagement, il doit rembourser le montant de l'indemnité à concurrence de la durée de service non effectuée.

Exemple : un agent ayant bénéficié d'un congé de formation professionnelle d'une durée de 3 ans, s'engage à rester 9 ans au service d'une administration de l'une des trois fonctions publiques. S'il décide de quitter la fonction publique à l'issue de la 4<sup>ème</sup> année (ex : pour devenir salarié d'une entreprise privée), il doit rembourser 5/9 de l'indemnité perçue pendant la première année de son congé de formation.



*Il peut être dispensé de cette obligation de remboursement par l'autorité territoriale de la collectivité ayant pris en charge le congé de formation.*