

CARRIÈRE

Vade-mecum du congé de formation professionnelle

Contrairement aux formations imposées par l'employeur ou dans l'intérêt du service, le congé de formation professionnelle revêt la double caractéristique d'être à l'initiative exclusive de l'agent et de lui permettre d'entrevoir des perspectives d'évolution, soit au plan professionnel, soit dans un projet plus personnel. Quelques précisions utiles sur cette procédure.



Le statut général de la fonction publique prévoit en son article 22 que « le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu aux fonctionnaires ». La formation est un droit qui ne doit pas être négligé et qui recouvre de multiples enjeux pour l'avancée de carrière d'un agent ou tout simplement la réalisation de ses aspirations personnelles.

Un outil de management

En effet, la formation peut être utilisée comme un outil de management, de motivation et de perfectionnement. En tant que tel, elle doit permettre aux agents de mobiliser leurs capacités et compétences non seulement dans l'intérêt de leur service, du bon fonctionnement de l'administration, mais également en vue de satisfaire les attentes des usagers.

La formation permet ainsi de mettre en corrélation et en adéquation les objectifs poursuivis et les moyens pour l'atteindre. Elle représente par

ailleurs le gage d'une adaptabilité du service public. En ce sens, elle participe au principe de continuité et assure la qualité du service indépendamment des évolutions des besoins des usagers ou des apparitions de

Pour les fonctionnaires titulaires, une durée de 3 ans de services effectifs, y compris en tant que stagiaire, dans la fonction publique est requise.

nouvelles technologies. En tant que levier de motivation, la formation permet de déceler certains potentiels et de les exploiter pleinement par la suite, un atout intéressant par exemple dans l'optique d'une mutation ou d'une nouvelle affectation interne. Elle peut tout aussi s'avérer nécessaire pour accéder à un nouveau grade et réaliser

efficacement les missions qui y sont attachées. En tant que vecteur de perfectionnement, elle offre la possibilité aux agents de se réaliser professionnellement, s'intégrer à une équipe, développer leurs connaissances, renforcer leurs acquis et ainsi réduire un éventuel sentiment de mal-être au travail.

Les conditions réglementaires

C'est en reprenant ces principes que la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 (1), modifiée par la loi du 19 février 2007, détermine les différents types de formation offerts aux agents territoriaux. Elle distingue d'une part les formations statutaires obligatoires qui interviennent en début de carrière ou dans le cadre de l'adaptation aux emplois occupés et, d'autre part, les formations facultatives.

Parmi ces dernières, le congé de formation professionnelle (CFP) intéresse nombre d'agents. Au regard de la particularité de cette formation personnelle à l'initiative exclusive de



Quelles sont les principales caractéristiques du congé de formation professionnelle ?

- 1 Il s'agit d'une **formation facultative** que l'employeur peut refuser pour nécessité de service.
- 2 La demande sera vraisemblablement étudiée par rapport aux **motivations recherchées**, au projet exposé, éventuellement sous un angle bilan/coût/avantage et en fonction des besoins ou nécessité du service.
- 3 Une **rémunération forfaitaire** mensuelle est prévue pendant les 12 premiers mois du congé. Après aucune rémunération n'est due.
- 4 Le **remboursement** de cette rémunération est **obligatoire** si l'agent ne fournit pas, chaque mois, une attestation de présence ou s'il s'absente de la formation sans motif valable, ou encore s'il n'assure pas son obligation de servir à l'issue du congé de formation.
- 5 Si l'agent a déjà suivi une **action de préparation** à un concours ou examen, il ne peut bénéficier dans l'année qui suit d'un CFP.

L'agent, il est apparu opportun de consacrer la présentation de cet article sur ce congé de formation professionnelle (le CFP), les autres formations facultatives (de perfectionnement, de préparation à un concours ou examen professionnel, pour un bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience...) appelant moins de problématiques dans leur mise en œuvre. Afin de bien comprendre l'ensemble de la procédure de mise en congé pour formation professionnelle, il convient d'appréhender dans un premier temps les conditions imposées par les textes pour en bénéficier, pour ensuite se centrer sur les conséquences matérielles ou financières qu'un tel congé emporte. Schématiquement, les conditions sont de deux ordres, les conditions matérielles et formelles qui concernent principalement l'exposé de la demande et le droit de réponse de la collectivité, puis les conditions « temporelles » qui s'axent sur la durée du congé ou le délai de carence qu'il convient d'attendre avant de pouvoir en bénéficier d'un nouveau. Les dispositions régissant le CFP sont principalement prévues par le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 (2).

Demander son congé de formation professionnelle

L'article 8 de ce décret précise ainsi que le CFP doit permettre aux agents de se former en vue de satisfaire un projet professionnel ou personnel. En sus des assistants maternels et familiaux, les agents contractuels (3) comme les titulaires (4) peuvent en faire la demande, pour autant qu'ils disposent d'une durée minimale de services effectifs. Pour les premiers, le congé ne pourra être accordé qu'à la condition qu'ils justifient de 36 mois de services, consécutifs ou non, dont un total de 12 mois, pareillement consécutifs ou non, acquis dans la collectivité ou l'établissement auquel est demandé le congé de formation. Il est à noter que l'article 43 du décret visé exclut expressément que les contrats de droit privé puissent entrer dans le calcul des 36 mois de services. Pour les fonctionnaires titulaires, une durée de 3 ans de services effectifs, y compris en tant que stagiaire, dans la fonction publique est requise. La demande de congé doit être présentée par l'agent au moins 90 jours avant la date du début de la formation. Elle doit contenir certains éléments, destinés à renseigner précisément l'autorité territoriale sur

la formation envisagée afin qu'elle puisse se déterminer en toute connaissance de cause. En conséquence, l'article 15 du décret précise que la demande indiquera la date à laquelle commence la formation, sa nature et sa durée ainsi que le nom de l'organisme de formation.

La collectivité disposera d'un délai de réponse de 30 jours, qui pourra sous certaines conditions être prorogé, à compter de la réception de la demande. En effet, il est envisageable,

La collectivité disposera d'un délai de réponse de 30 jours pour répondre à la demande formulée par l'agent.

pour les collectivités affiliées à un centre de gestion, que l'autorité territoriale puisse disposer d'un délai, non pas de 30 jours, mais du double, pour répondre à la demande formulée par l'agent. Dans ce cas précis, elle peut indiquer à l'intéressé « que son accord est subordonné au remboursement, de tout ou partie de la rémunération de l'agent par le centre de gestion compétent. Elle dispose alors d'un nouveau délai de trente jours pour statuer sur la demande (5) ». Pour autant, cette aide n'est pas systématique, le centre de gestion n'ayant aucune obligation en la matière. De ce fait, certains s'interrogent sur la possibilité de se voir opposer un refus pour des raisons comptables ou budgétaires alors même que la formation est reconnue comme un droit pour les fonctionnaires (6).

Les conditions du refus

La collectivité a l'obligation de faire connaître à l'intéressé son accord ou les raisons qui motivent le rejet ou bien encore le report de la demande. À ce titre, conformément à l'article 2 de la loi du 12 juillet 1984 (7), il est >>>



CE QU'IL FAUT FAIRE

» admis – sous réserve de l'appréciation souveraine du juge administratif – que les actions de formation personnelle, telles que le congé de formation professionnelle, puissent être acceptées sous réserve des nécessités de service. Dans le cadre d'un premier refus, quand bien même cela pourrait représenter une garantie ou une marge de sécurité juridique supplémentaire, l'autorité territoriale n'a pas à saisir la commission administrative paritaire (CAP).

Il est admis que le congé de formation professionnelle peut être accepté sous réserve des nécessités de service.

En revanche, l'article 2 susvisé indique expressément que le second refus successif doit intervenir après avis de la CAP. Cette dernière n'émet qu'un avis consultatif préalable que la collectivité n'est nullement obligée de suivre. En pareille circonstance, elle doit néanmoins motiver sa décision de ne pas suivre l'avis rendu à la CAP.

Quelle durée ?

En application de l'article 8 du décret de 2007, le congé de formation professionnelle ne peut excéder 3 années. Cette durée s'apprécie sur l'ensemble de la carrière pour les titulaires, alors que pour les contractuels, elle s'apprécie au mieux au regard de la durée restante du contrat. Ce congé peut être utilisé en une seule fois ou bien réparti sur toute la durée de la carrière en plusieurs périodes d'une durée minimale équivalant à un mois à temps plein, qui peuvent cependant être fractionnées en semaines, journées ou demi-journées.

Il convient cependant de noter qu'afin de préserver le bon fonctionnement de l'administration et les

Les bons gestes, pour l'agent et la collectivité

Pour l'agent

- 1 Anticiper et préparer** son projet de formation de manière à présenter de manière parfaitement détaillée le programme de formation choisi.
- 2 Respecter les délais** impartis pour présenter sa demande.

Pour la collectivité

- 1 Prendre en considération les besoins du service**, notamment en ayant à l'esprit le solde des congés annuels de l'intéressé.
- 2 Éviter les risques contentieux** en s'enquérant de l'avis préalable de la CAP en cas de refus (obligatoire pour deux refus successifs), et en motivant ce refus.
- 3 Anticiper le délai de réponse**, notamment au regard des dates des CAP, d'une saisine d'une commission interne, des demandes de renseignements complémentaires à un centre de gestion, à l'agent ou à l'organisme de formation.
- 4 Sensibiliser l'agent sur ses obligations** et rester vigilant sur le suivi de ce dossier (remise d'attestation de présence, de certificats médicaux pour l'octroi d'un congé maladie, du solde de congés annuels...).

droits de chacun, le fonctionnaire ne peut pas, à sa convenance, demander des actions de formation de manière trop rapprochée. Ainsi, le fonctionnaire qui a précédemment bénéficié soit d'une préparation aux concours et examens professionnels, soit d'une période de congé de formation professionnelle, ne peut obtenir un nouveau congé de formation professionnelle dans les 12 mois qui suivent la fin de la formation pour laquelle l'autorisation accordée, sauf si cette action a dû être écourtée en raison des nécessités du service (8).

Les conséquences pour la collectivité

Le CFP emporte des conséquences aussi bien pour la collectivité que pour l'agent. Lorsque l'agent bénéficie d'un congé de formation professionnelle, il perçoit, uniquement pendant les 12 premiers mois du congé, une indemnité forfaitaire mensuelle correspondant à 85 % de son traitement brut et de son indemnité de résidence. La collectivité s'acquitte de ce versement. Pour celles qui sont affiliées à un centre de gestion, elles peuvent solliciter leur concours financier. Il est acquis que ce plafond ne peut excéder le traitement et l'indemnité

de résidence afférents à l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris (9). En ce qui concerne le maintien du supplément familial de traitement, les textes n'en font pas mention. Il convient alors de s'appuyer sur le raisonnement détaillé d'une réponse ministérielle de 2008 qui précise que le SFT « est intégralement maintenu en cas de congé de formation professionnelle (10) ». Ce type de congé étant prévu à l'article 57 6° de la loi n° 84-53, l'agent disposant d'un CFP demeure en position d'activité. En conséquence, il semble cohérent que le décret de 2007 précise que ce temps passé en formation est considéré comme du temps passé dans le service. De même, il conserve ses droits à congés annuels qu'il peut utiliser en dehors des périodes où sont dispensées les formations ou si celles-ci sont interrompues (par exemple, les congés scolaires). Pendant les congés annuels, le CFP est suspendu. La même règle s'applique en cas de maladie et, dans cette hypothèse, l'agent se verra rémunéré selon les règles applicables pour les congés maladie, y compris le demi-traitement. Bien entendu, à l'issue du CFP, le fonctionnaire est réintégré dans sa

collectivité et dans un emploi correspondant à son grade. Il a récemment été jugé « qu'aucune disposition législative ou réglementaire ne reconnaît aux fonctionnaires territoriaux en congé de formation un droit à conserver le poste qu'ils occupaient avant leur départ en congé (11) ».

Ce principe reprend celui énoncé dans un arrêt de 1996 (12), précisant en ces mêmes termes l'absence de

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

droit à conserver son poste occupé avant le départ en congé de formation professionnelle.

À noter qu'en l'espèce, au regard de ces éléments, le poste avait pu être déclaré vacant. Une procédure qu'il convient de bien mesurer, et apprécier au cas par cas, vraisemblablement au regard de la durée d'absence du fonctionnaire.

Les conséquences pour l'agent

En contrepartie de l'indemnité forfaitaire mensuelle, l'agent doit prouver son assiduité à la formation et remettre à sa collectivité employeur, à la fin de chaque mois et au moment de la reprise de ses fonctions, une attestation de présence effective de formation. En cas d'absence sans motif valable, la collectivité met fin au CFP, réintègre l'agent qui est alors tenu de rembourser les indemnités perçues. Dans le silence des textes, il semblerait que ce remboursement concerne l'intégralité des indemnités perçues.

En cas d'absence sans motif valable, la collectivité met fin au CFP, réintègre l'agent qui est alors tenu de rembourser les indemnités perçues. Pareillement, l'agent s'engage à rembourser les indemnités perçues, cette fois-ci « à concurrence de la durée de service non effectué » s'il ne respecte pas l'obligation de servir fixée à l'article 13 du décret de 2007. En effet, eu égard aux enjeux évoqués en préambule que représente la formation, le fonctionnaire qui

bénéficie d'un CFP s'oblige à rester au sein d'une des trois fonctions publiques, et ce, pour une durée égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu l'indemnité de formation. ♦

Laetitia Batazzi

(1) Loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

(2) Chapitre II du 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.

(3) Article 43 du décret n° 2007-1845.

(4) Article 11 du décret n° 2007-1845.

(5) Article 15 du décret n° 2007-1845.

(6) QE n° 22774 publiée au JOAN du 2 avril 2013, p. 3490.

(7) Loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

(8) Article 14 du décret n° 2007-1845.

(9) Rép. min. publiée au JOAN du 26 février 2008, p. 1615, QE n° 19 du 3 juillet 2007.

(10) Rép. min. publiée au JO Sénat du 4 septembre 2008, p. 1768, QE n° 01982 du 27 septembre 2007.

(11) CAA Versailles du 27 juin 2013, n° 12VE01217.

(12) CAA Paris du 5 mars 1996, n° 94PA01950 — AJFP 1996 p. 38.

SUR LE WEB



RÉAGISSEZ SUR :

Twitter : @Lettre_du_cadre

Facebook : lalettreducadre

Google+ : <http://bit.ly/18KEnJ4>

la Gazette
e concours

**LA PRÉPARATION CONCOURS
100% EN LIGNE**

Faites réussir vos agents autrement

En savoir plus :
ecs.lagazette.fr