

La formation professionnelle tout au long de la vie

[Code Général de la Fonction Publique](#)
[Décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 modifié](#)
[Décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 modifié](#)
[Décret n° 2008-830 du 22 août 2008](#)

L'article L421-1 du Code Général de la Fonction Publique reconnaît aux fonctionnaires le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les termes suivants :

« Il favorise leur développement professionnel et personnel, facilite leur parcours professionnel, leur mobilité et leur promotion ainsi que l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants. Il permet l'adaptation aux évolutions prévisibles des métiers. Il concourt à l'égalité d'accès aux différents grades et emplois, en particulier entre femmes et hommes, et à la progression des personnes les moins qualifiées ».

Principes généraux

Pour l'application de ce droit, le Code Général de la Fonction Publique fixe les principes généraux en matière de formation des fonctionnaires territoriaux.

D'après l'article L422-21 de ce Code, 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 ;
- 6° les formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle, dans le cadre de l'utilisation d'un compte personnel de formation (voir [fiche statutaire 1.00.45](#))

CLASSIFICATION DES FORMATIONS

Il convient de distinguer :

- ↳ La formation statutaire obligatoire, dont les modalités de mise en œuvre sont définies par le décret n° 2008-512 du 29 mai 2008
- ↳ La formation facultative, accordée sous réserve des nécessités de service, dont les modalités de mise en œuvre sont définies par le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007.

LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Chaque agent peut, à sa demande, bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel (article L421-3 du Code Général de la Fonction Publique). Lorsque les collectivités sont affiliées, cet accompagnement est réalisé par le Centre de gestion (art. L452-38 du Code Général de la Fonction Publique).

Le projet d'évolution professionnelle pourra également être mis en œuvre à travers le compte personnel de formation. [Voir fiche statutaire 1.00.45.](#)

LE LIVRET INDIVIDUEL DE FORMATION

Tout fonctionnaire nommé pour la première fois dans un emploi permanent des collectivités territoriales et des établissements publics reçoit un livret individuel de formation qui est sa propriété. Ce document est remis par l'autorité territoriale qui le nomme et contient une copie du décret n° 2008-830 relatif au livret de formation (art. 2 décret n° 2008-830).

Ce livret est complété par le fonctionnaire tout au long de sa carrière (art. 3 du même décret).

Ce livret est un document qui recense notamment (art. 1 décret n° 2008-830):

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- les actions de formation suivies et dispensées au titre de la formation professionnelle continue ;
- les bilans de compétences et les actions de validation des acquis de l'expérience suivis ;
- les actions de tutorat ;
- le ou les emplois tenus et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois.

Le fonctionnaire peut communiquer son livret individuel de formation à l'occasion (art. 6 décret n° 2008-830) :

- ↳ de l'appréciation de sa valeur professionnelle et de ses acquis de l'expérience professionnelle en vue de son inscription sur une liste d'aptitude au titre de la promotion interne ou sur un tableau annuel d'avancement au titre de l'avancement de grade ;
- ↳ d'une demande de mutation ou de détachement ;
- ↳ d'une demande de dispense de la durée des formations d'intégration et de professionnalisation en application des articles 20 et 21 du décret n° 2008-512 du 29 mai 2008.

LE PLAN DE FORMATION (art. L423-3 du CGFP)

Les employeurs territoriaux doivent établir un plan de formation annuel ou pluriannuel qui détermine le programme des actions entrant dans le cadre :

- ↳ de la formation obligatoire d'intégration et de professionnalisation ;
- ↳ de la formation de perfectionnement ;
- ↳ de la formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique ;
- ↳ des actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française ;

Le plan de formation est :

- présenté à l'assemblée délibérante ;
- soumis, pour avis, au comité technique ;
- transmis à la délégation du CNFPT.

Les formations obligatoires

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Ce sont les formations d'intégration et de professionnalisation (art. L422-21 Code Général de la Fonction Publique). Elles sont définies par les statuts particuliers et dispensées par le CNFPT. Elles accompagnent la titularisation et le déroulement de carrière.

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 (art. 1 décret n° 2008-512).

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 étend désormais la formation d'intégration et la formation de professionnalisation aux agents contractuels recrutés sur la base des dispositions de l'article L332-8 du Code Général de la Fonction Publique, sauf lorsque leur contrat est conclu pour une durée inférieure à un an (art. L422-28 du même code).

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

date et de leur évolution au cours de l'année à venir (art. 2 décret n° 2008-512).

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 (art. 3 décret n° 2008-512).

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 (art. 4 décret n° 2008-512).

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 (art. 5 décret n° 2008-512).

LA FORMATION D'INTÉGRATION (chapitre II décret n° 2008-512)

Elle est dispensée aux stagiaires des catégories A, B et C ainsi qu'aux agents contractuels recrutés en application de l'article L332-8 du Code Général de la Fonction Publique, sauf lorsque le contrat est conclu pour une durée inférieure à un an. 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 stagiaire 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 stagiaires astreint 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.

LA FORMATION DE PROFESSIONNALISATION (Chapitre III décret n° 2008-512)

Elle est dispensée aux fonctionnaires de toutes catégories ainsi qu'aux agents contractuels recrutés en application de **l'article L332-8 du Code Général de la Fonction Publique**, sauf lorsque le contrat est conclu pour une durée inférieure à un an, pour permettre leur adaptation à l'emploi et le maintien à niveau de leurs compétences.

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 CT. 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.

Désormais, les fonctionnaires qui accèdent pour la première fois à des fonctions d'encadrement doivent bénéficier de formations au management (art. L421-8 du Code Général de la Fonction Publique).

DISPENSES DE LA DURÉE DES FORMATIONS (chap. IV du décret n° 2008-512)

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.

Les formations facultatives

LES DISPOSITIONS GENERALES

L'article L422-21 du Code Général de la Fonction Publique prévoit des formations qui peuvent être accordées sous réserve des nécessités de service :

- ↳ La formation de perfectionnement, dispensée en cours de carrière à la demande de l'employeur ou de l'agent ;
- ↳ La formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique ;
- ↳ La formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent ;
- ↳ Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française ;
- ↳ Les actions destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle.

SITUATION DE L'AGENT

Lorsque l'agent a été admis à participer à une action de formation de perfectionnement, une action de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française ou une formation destinée à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle, organisée pendant le temps de service, le temps de formation est considéré comme du temps de travail.

L'autorité territoriale peut accorder une décharge partielle de service en vue de suivre, pendant le temps de service, une action de formation de préparation aux concours ou une formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent (art 2 décret n° 2007-1845).

La rémunération est maintenue (art. 3 décret n° 2007-1845).

Lorsque l'agent se forme en dehors de son temps de service avec l'accord de son employeur, il bénéficie de la couverture du régime général de la sécurité sociale en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles. En revanche, le temps correspondant n'est pas assimilé à un temps de service pour la constitution du droit à pension (art. 4 décret n° 2007-1845).

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 (art. 5 décret n° 2007-1845).

LA PREPARATION 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 (art. 6 décret n° 2007-1845).

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 (art. 7 décret n° 2007-1845).

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 :

La disponibilité (art. 10 décret n° 2007-1845)

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.

Le congé de formation professionnelle (art. 11 à 17 décret n° 2007-1845)

[Voir 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. Il peut être utilisé en une seule fois ou réparti sur toute la durée de la carrière en périodes de stage qui peuvent être fractionnées en semaines, journées ou demi-journées (art. 11 décret n° 2007-1845).

La durée de ce congé ne peut excéder trois ans pour l'ensemble de la carrière (art. 8 décret n° 2007-1845).

La demande de formation

La demande de formation est présentée 90 jours à l'avance et elle indique la date de début de la formation, sa nature, sa durée et le nom de l'organisme.

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 L452-4 du Code Général de la Fonction Publique, 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 (art. 12 décret n° 2007-1845).

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 l'administration (FPE, FPT, et FPH) pendant une période dont la durée est égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu

les indemnités mentionnées ci-dessus. En cas de rupture de l'engagement, l'agent doit rembourser le montant des indemnités à concurrence de la durée de service non effectué.
Il peut être dispensé de cette obligation par l'autorité de nomination après avis de la CAP (art. 13 décret n° 2007-1845).

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 (art. 14 décret n° 2007-1845).

Le congé pour bilan de compétences (art. 18 à 26 décret n° 2007-1845)

Les fonctionnaires territoriaux peuvent bénéficier d'un bilan de compétences, en particulier pour les accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet d'évolution professionnelle ou avant de solliciter un congé de formation professionnelle. La condition de 10 ans de service effectif pour en bénéficier est supprimée. 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 à un autre bilan de compétences qu'à l'expiration d'un délai d'au moins cinq ans après le précédent (art. 26 décret n° 2007-1845). La limitation de deux bilans a été supprimée.

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.

Le congé pour validation des acquis de l'expérience (art. 27 à 33 décret n° 2007-1845)

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.

Crédits

Lorsque les collectivités et les établissements fixent, en complément du plan de formation, le volume des crédits qu'ils souhaitent consacrer aux actions engagées par leurs personnels dans le cadre de congés de formation professionnelle, de congés pour bilan de compétence ou de congés pour validation des acquis de l'expérience, le comité technique en est tenu informé.

La formation des agents contractuels (titre III décret n° 2007-1845)

LA FORMATION D'INTEGRATION ET DE PROFESSIONNALISATION

Comme mentionné précédemment, les contractuels recrutés sur la base des dispositions de l'article L332-8 du Code Général de la Fonction Publique, bénéficient désormais d'une formation d'intégration et de professionnalisation, à l'instar des fonctionnaires territoriaux, sauf lorsque leur contrat est conclu pour une durée inférieure à un an.

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

Les agents contractuels 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**.

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

Les agents contractuels 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 trois 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 contractuels qui justifient de 36 mois ou l'équivalent de 36 mois de services effectifs, consécutifs ou non, au titre de contrats de droits 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 contractuels 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 contractuel 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 contractuels 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 contractuels 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 contractuels 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.

Le compte personnel de formation

Il remplace le droit individuel à la formation (DIF) à compter du 1^{er} janvier 2017. Les droits inscrits sur ce compte permettent à l'agent d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

Le CPF s'inscrit dans la construction du parcours professionnel, il peut notamment être mobilisé pour :

- ↳ Suivre toute action de formation, hors celles relatives à la professionnalisation aux fonctions exercées, ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat de qualification professionnelle,
- ↳ Développer des compétences nécessaires à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle,
- ↳ Préparer un concours ou un examen professionnel.

Pour une information complète sur le CPF, consultez la fiche sur le [compte personnel d'activité 1.00.45](#).

BENEFICIAIRES

Sont concernées par ces mesures :

- ↳ **les fonctionnaires appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois de catégorie C ou les agents contractuels occupant un emploi de niveau de catégorie C, et n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel correspondant à un niveau requis,**
- ↳ **les agents publics en situation de handicap mentionnés à l'article L. 131-8 du CGFP,**
- ↳ **les agents publics pour lesquels il est constaté, après avis du médecin du travail compétent, qu'ils sont particulièrement exposés, compte tenu de leur situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle.**

MESURES DEROGATOIRES

Accès prioritaire

L'agent territorial appartenant à l'une des catégories précédemment mentionnées bénéficie d'un accès prioritaire aux actions de formation prévues aux 2° à 6° de l'article L. 422-21 du CGFP. Il s'agit de la formation de perfectionnement, de la formation de préparation aux concours et examens professionnels, de la formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent, des actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française et des formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle, dans le cadre de l'utilisation d'un compte personnel de formation.

Cette priorité s'opère dans les conditions suivantes :

- ↳ **Lorsque la formation envisagée est assurée par la collectivité ou l'établissement d'emploi de l'agent ou par le Centre national de la fonction publique territoriale, celui-ci en bénéficie de plein droit ;**
- ↳ **Lorsque plusieurs actions de formation permettent de satisfaire la demande de l'agent, la collectivité ou l'établissement d'emploi de l'agent peut décider de faire suivre à l'agent les actions de formation qu'elle assure elle-même ;**
- ↳ **Lorsque la formation envisagée n'est pas assurée par la collectivité ou l'établissement d'emploi de l'agent ou par le Centre national de la fonction publique territoriale, les modalités de mise en œuvre de cet accès prioritaire, comprenant le cas échéant des plafonds de financement, sont précisées par la collectivité ou l'établissement d'emploi de l'agent concerné.**

Le bénéficiaire des actions de formation transmet à sa collectivité ou son établissement d'emploi les attestations justifiant son assiduité, établies par l'organisme de formation. Il perd le bénéfice de ces actions s'il cesse, sans motif légitime, de les suivre.

Congé de formation

Par dérogation, la durée maximale pendant laquelle l'agent appartenant à l'une des catégories susmentionnées peut bénéficier de congés de formation professionnelle est portée à cinq ans au lieu de 3 ans pour l'ensemble de la carrière.

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.**

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.

Enfin, la durée pendant laquelle le fonctionnaire s'engage à rester au service de l'une des administrations est au maximum de trente-six mois.

Congé pour bilan de compétences

La durée maximale du congé pour bilan de compétences est portée à soixante-douze heures de temps de service pour l'agent appartenant à l'une des catégories mentionnées précédemment.

Le délai pendant lequel il ne peut prétendre à un autre bilan de compétences est fixé à trois ans au lieu de cinq ans.

Congé pour VAE

La durée maximale du congé accordé par validation est portée annuellement à soixante-douze heures de temps de service pour l'agent appartenant à l'une des catégories susmentionnées.

CONGE DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Le fonctionnaire ou l'agent contractuel territorial appartenant à l'une des catégories mentionnées précédemment peut bénéficier d'un congé de transition professionnelle ayant pour objet de lui permettre de suivre, en vue d'exercer un nouveau métier au sein du secteur public ou du secteur privé, une action ou un parcours de formation :

- ↳ **D'une durée égale ou supérieure à cent vingt heures et sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national prévu à l'[article L. 6113-1 du code du travail](#), par une attestation de validation de blocs de compétences au sens du même article ou par une certification ou habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6 du même code ;**
- ↳ **D'une durée égale ou supérieure à soixante-dix heures et permettant d'accompagner et de conseiller les créateurs ou repreneurs d'entreprises.**

Le congé de transition professionnelle peut être fractionné en mois, semaines ou journées.

Lorsque le projet d'évolution professionnelle nécessite une ou des actions de formation dont la durée totale est supérieure à douze mois, le congé de transition professionnelle peut, à la demande du fonctionnaire, être prolongé par un congé de formation professionnelle pour une durée cumulée ne pouvant excéder cinq ans sur l'ensemble de la carrière.

Procédure

La demande de congé de transition professionnelle est formulée trois mois au moins avant la date à laquelle commence l'action ou le parcours de formation.

Cette demande précise la nature de l'action ou des actions de formation, leur durée, le nom de l'organisme qui les dispense, ainsi que l'objectif professionnel visé.

Lorsqu'elle procède à l'examen de la demande, la collectivité ou l'établissement d'emploi apprécie la cohérence de cette demande avec le projet d'évolution professionnelle exprimé ainsi que la pertinence des actions de formation destinées à permettre sa mise en œuvre et les perspectives d'emploi à l'issue de la formation.

La collectivité ou l'établissement d'emploi informe l'intéressé de sa réponse, par écrit, dans le délai de deux mois suivant la réception de la demande de congé. La décision par laquelle la collectivité ou l'établissement d'emploi rejette la demande est motivée. Le silence gardé à l'issue

de ce délai vaut rejet de la demande. En cas d'acceptation, le bénéfice du congé peut être différé dans l'intérêt du service.

Situation de l'agent

Le bénéficiaire d'un congé de transition professionnelle est en position d'activité. La période de congé de transition professionnelle est assimilée à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois.

Le fonctionnaire en congé de transition professionnelle conserve son traitement brut et, le cas échéant, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement.

Les primes et indemnités peuvent être maintenues pendant ce même congé, dans la limite de celles dont bénéficient les agents des différents services de l'Etat.

Le bénéficiaire du congé transmet, selon un calendrier fixé d'un commun accord entre l'agent et sa collectivité ou son établissement d'emploi, les attestations établies par l'organisme de formation, justifiant son assiduité à l'action de formation. Il perd le bénéfice de ce congé s'il cesse, sans motif légitime, de suivre cette action.

Prise en charge des frais

La collectivité ou l'établissement prend en charge les frais de la formation, le cas échéant dans la limite d'un plafond. Elle peut également prendre en charge les frais occasionnés par les déplacements de l'agent concerné.