

La formation professionnelle des agents publics territoriaux

Mars 2026



Mise à jour de Mars 2026

La formation professionnelle des agents publics territoriaux, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, constitue un élément essentiel des politiques de gestion des ressources humaines au sein des collectivités territoriales. Dans un environnement où les missions et les exigences professionnelles évoluent constamment, la formation professionnelle est reconnue comme un levier indispensable pour garantir l'adaptabilité, la compétence et le développement des agents en favorisant l'acquisition de nouvelles aptitudes.

Cette étude juridique examine en détail l'ensemble des dispositifs de formation, qu'ils soient obligatoires ou facultatifs, de la formation initiale à l'accompagnement tout au long de la carrière.

Cette étude est à jour des dernières évolutions législatives et réglementaires :

- L'ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique ;
- Le décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle ;
- Le décret n°2024-907 du 8 octobre 2024 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux ;
- Le décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024 portant création des deux premiers livres de la partie réglementaire du code général de la fonction publique.

Sommaire de l'étude

I – Principes généraux	4
A – Cadre juridique.....	4
B – Les acteurs de la formation.....	4
• L'autorité territoriale.....	4
• Le comité social territorial (CST).....	5
• La commission administrative paritaire (CAP) et la commission consultative paritaire (CCP).....	5
• Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT).....	5
C – Les outils en matière de formation.....	6
• Le plan de formation.....	6
• Le livret individuel de formation.....	6
D – L'accompagnement des agents dans leurs projets d'évolution professionnelle.....	7
• Le bilan de parcours professionnel.....	8
• Le plan individuel de développement des compétences.....	8
E – La formation renforcée pour certains agents publics.....	9
II – Les formations obligatoires	10
A – Les formations d'intégration et de professionnalisation.....	10
• La formation d'intégration.....	11
• La formation de professionnalisation.....	13
B – Les formations spécifiques.....	18
• La formation hygiène et sécurité.....	18
• La formation syndicale.....	24
• Les autres formations obligatoires.....	27
III – Les formations facultatives à l'initiative de l'agent	27
A – La formation de perfectionnement.....	28
B – La formation de préparation aux concours et examens professionnels.....	29
C – Les formations personnelles suivies à l'initiative de l'agent.....	29
• Le congé de formation professionnelle.....	30
• Le congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE).....	38
• Le congé pour bilan de compétences.....	41
• La disponibilité pour effectuer des études ou recherches.....	43
D – Le congé de transition professionnelle.....	44
E – Les formations de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française.....	46
F – Le compte personnel d'activité (CPA).....	47
• Le compte personnel de formation (CPF).....	47
• Le compte d'engagement citoyen (CEC).....	54
G – La période d'immersion professionnelle.....	58

H – Autres formations facultatives	58
IV – Annexes.....	59
A – Tableau récapitulatif des formations obligatoires et facultatives.....	59
B – Durée des formations selon les filières.....	60
• Filière administrative.....	60
• Filière technique.....	61
• Filière culturelle.....	62
• Filière médico-sociale.....	65
• Filière sportive.....	67
• Filière animation.....	68

I – Principes généraux

A – Cadre juridique

Un droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu aux fonctionnaires et aux agents contractuels de droit public. Il vise à favoriser leur développement professionnel et personnel en facilitant leur parcours professionnel, leur mobilité, leur promotion ainsi que l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants. Il permet également son 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.

Code général de la fonction publique – art. L115-4 et L421-1

L'agent public peut être tenu de suivre des actions de formation professionnelle, dans les conditions fixées par son statut particulier ou par les règles qui lui sont applicables

Code général de la fonction publique – art. L421-6

Les principes généraux relatifs à la formation des agents territoriaux figurent aujourd'hui dans le code général de la fonction publique (CGFP) et dans les décrets n° 2007-1845 du 26.12.2007 et n° 2008-512 du 29.05.2008

La formation professionnelle tout au long de la vie dans la fonction publique territoriale comprend :

- **Des formations obligatoires :**
 - La formation d'intégration et de professionnalisation, définie par les statuts particuliers, constituée par :
 - Des actions favorisant l'intégration dans la fonction publique territoriale, dispensées aux agents territoriaux 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 ;
- **Des formations facultatives :**
 - La formation de perfectionnement, dispensée en cours de carrière à la demande de l'autorité territoriale ou de l'agent territorial ;
 - La formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique ;
 - La formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent territorial ;
 - Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française ;
 - Les formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle, dans le cadre de l'utilisation d'un compte personnel de formation

Code général de la fonction publique – art. L422-21

B – Les acteurs de la formation

• L'autorité territoriale

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.

Décret n° 2008-512 du 29.05.2008 - art. 3

Elle délivre au fonctionnaire les autorisations d'absence nécessaires pour le suivi, sur le temps de service, des actions de formation obligatoires.

Elle informe chaque année ses agents de leur situation au regard de leurs obligations de formation.

Décret n° 2008-512 du 29.05.2008 - art. 4

Elle recueille chaque année les besoins en formation des agents dans le cadre de l'entretien professionnel.

Décret n° 2014-1526 - art. 3

- **Le comité social territorial (CST)**

Le comité social territorial est consulté sur les plans de formations et débat chaque année du bilan annuel qui en découle. Il est également consulté s'agissant du règlement de formation.

Code général de la fonction publique – art. R253-7 et R253-9

Il rend également un avis concernant la détermination des postes à responsabilité nécessitant le suivi par l'agent d'une formation de professionnalisation après son affectation.

Décret n° 2008-512 du 29.05.2008 - art. 15

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 CST en est tenu informé.

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 9

- **La commission administrative paritaire (CAP) et la commission consultative paritaire (CCP)**

Les commissions administratives paritaires émettent des avis sur des questions d'ordre individuel liées à la carrière de l'agent, notamment en cas de refus d'actions de formation.

Code général de la fonction publique – art. R263-7 3° et R272-19 2°

@ Pour plus d'informations, vous pouvez consulter les clés du statut « Compétences, composition et fonctionnement des Commissions Administratives Paritaires (CAP) » et « Compétences, composition et fonctionnement des Commissions Consultatives Paritaires (CCP) » disponibles sur le site internet du CIG.

- **Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)**

Le CNFPT définit les orientations générales de la formation professionnelle et organise les actions de formation des agents territoriaux selon un programme établi en fonction des plans de formation des collectivités

Code général de la fonction publique – art. L423-4 et L451-5

Il définit et assure, dans les conditions prévues par les statuts particuliers, les programmes des formations d'intégration et de professionnalisation, de perfectionnement, de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique et les formations personnelles suivies à l'initiative des agents territoriaux.

Code général de la fonction publique – art. L451-6

Il porte à la connaissance des autorités territoriales les programmes et les contenus des formations et met en œuvre les actions de formation qui en résultent.

Décret n° 2008-512 du 29.05.2008 - art. 2

Il assure également le suivi des demandes, dont il est saisi, portant sur la validation des acquis de l'expérience et des bilans de compétences.

Code général de la fonction publique – art. L451-8

À l'issue de chaque session de formation, il établit une attestation précisant l'intitulé et la durée de la formation suivie, ainsi que le type de formation au titre duquel elle a été suivie. Il transmet cette attestation à l'autorité territoriale et à l'agent. L'attestation, versée au dossier individuel de l'agent, est prise en considération dans le cadre des procédures de titularisation et de promotion interne.

Décret n° 2008-512 du 29.05.2008 - art. 5

Décrets portant statut particulier des cadres d'emplois

C – Les outils en matière de formation

• Le plan de formation

Les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant établissent un **plan de formation annuel ou pluriannuel**, qui détermine le programme d'actions des formations obligatoires d'intégration et de professionnalisation, des formations de perfectionnement, des formations de préparation au concours et examens professionnels et des actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française.

Code général de la fonction publique – art. L423-3

Le plan de formation permet d'architecturer les différentes formations prioritaires par la collectivité (au niveau organisationnel et financier).

Ce plan doit être soumis pour avis au comité sociale territorial (CST), présenté à l'assemblée délibérante et transmis à la délégation compétente du CNFPT.

Code général de la fonction publique – art. L423-3

Le CNFPT organise ensuite les actions de formation par application d'un programme établi en fonction des plans de formation.

Code général de la fonction publique – art. L423-4

• Le livret individuel de formation

Tout fonctionnaire ou agent contractuel 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 du 22 août 2008 relatif au livret individuel de formation.

Décret n° 2008-830 du 22.08.2008 – art. 2 et 7

Code général de la fonction publique – art. L422-26

Le livret individuel de formation recense notamment :

- 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.

Décret n° 2008-830 du 22.08.2008 – art. 1

Le livret individuel de formation est complété par l'agent public tout au long de sa carrière.

Décret n° 2008-830 du 22.08.2008 – art. 3

La date d'obtention des titres, des diplômes et des certificats de qualification est précisée. La date, la durée ainsi qu'éventuellement le niveau des formations, des stages et des actions de tutorat ainsi que des emplois sont également mentionnés.

Décret n° 2008-830 du 22.08.2008 – art. 4

Une copie des titres, des diplômes et des certificats de qualification et une attestation des formations et des stages suivis ainsi que des emplois occupés mentionnés dans le livret individuel de formation sont jointes en annexe de ce document.

Peuvent également figurer dans une annexe les préconisations formulées à l'occasion d'un bilan de compétences ou d'un entretien professionnel.

Décret n° 2008-830 du 22.08.2008 – art. 5

L'agent public peut communiquer son livret individuel de formation à l'occasion :

- 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.

Décret n° 2008-830 du 22.08.2008 – art. 6

D – L'accompagnement des agents dans leurs projets d'évolution professionnelle

Tout agent public territorial peut bénéficier, à sa demande, d'un accompagnement personnalisé destiné à l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel, notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle.

Code général de la fonction publique – art. L421-3

A ce titre, les agents publics les moins qualifiés, les plus exposés au risque d'usure professionnelle et ceux en situation de handicap bénéficient d'un accès prioritaire à cet accompagnement personnalisé.

Code général de la fonction publique – art. L422-3

Cet accompagnement personnalisé est assuré par l'autorité territoriale ou par le centre de gestion de la fonction publique territoriale concerné.

Code général de la fonction publique – art. L422-23

Il s'agit d'une mission obligatoire des centres de gestion pour l'ensemble des agents des collectivités territoriales et établissements publics affiliés, ainsi que leurs propres agents.

Code général de la fonction publique – art. L452-38 12°

Afin d'aider les agents, chaque employeur public pour les agents qu'il emploie et chaque centre de gestion de la fonction publique territoriale pour les agents qui relèvent de sa compétence **élaborent un document formalisant l'offre d'accompagnement personnalisé dont les intéressés peuvent bénéficier**, les modalités d'accès à cette offre ainsi que les ressources et les outils pouvant être mobilisés pour la mise en œuvre des projets des agents.

Ce document identifie l'ensemble des dispositifs individuels et collectifs d'information, de conseil, de soutien et de formation proposés aux agents, parmi lesquels le bilan de parcours professionnel ainsi que le plan individuel de développement des compétences.

Il prévoit des modalités d'accès adaptées aux agents les moins qualifiés, les plus exposés au risque d'usure professionnelle et ceux en situation de handicap.

Ce document est rendu accessible aux agents par voie numérique et par tout autre moyen. Il donne lieu à une information du comité social territorial.

Décret n° 2022-1043 du 22.07.2022 – art. 6

• Le bilan de parcours professionnel

Chaque agent public peut bénéficier d'un bilan de parcours professionnel.

Arrêté NOR n°TFPF2301671A du 01.08.2023 – art. 8

Le bilan de parcours professionnel consiste en une analyse du parcours professionnel et des motivations de l'agent en vue de l'aider à élaborer et à mettre en œuvre son projet professionnel.

Il est réalisé soit à l'initiative de l'agent, soit à l'initiative de l'employeur avec l'accord de l'agent et conduit par un professionnel qualifié en matière d'accompagnement des évolutions professionnelles.

Décret n° 2022-1043 du 22.07.2022 - art. 7

L'agent effectue sa demande selon les modalités prévues par l'offre d'accompagnement personnalisé élaborée par l'employeur ou le centre de gestion, qui précise notamment le délai de réponse de l'administration, les conditions de report de la demande ou la motivation éventuelle en cas de refus.

Arrêté NOR n°TFPF2301671A du 01.08.2023 – art. 8

Il est conduit par un professionnel qualifié pour accompagner les démarches d'évolution professionnelle. Il peut prendre la forme de séances de travail collectives ou, le cas échéant, selon la situation de l'agent, d'entretiens individuels. Il est réalisé en présentiel ou à distance, sur le temps de service de l'agent

Arrêté NOR n°TFPF2301671A du 01.08.2023 – art. 7

Au terme du bilan, un document de synthèse est établi conjointement par l'agent et le professionnel.

Décret n° 2022-1043 du 22.07.2022 - art. 7

La collectivité ou le centre de gestion est compétent pour définir des priorités d'accès au bilan de parcours professionnel pour les « publics prioritaires » (agents les moins qualifiés, en situation de handicap ou de risque d'usure professionnelle) complémentaires à celles prévues pour les actions de formation, en prenant notamment en compte le contexte professionnel de l'agent ou la nature de son projet d'évolution professionnelle.

Arrêté NOR n°TFPF2301671A du 01.08.2023 – art. 8

Lorsqu'une personne mentionnée à l'article L. 5212-13 du code du travail bénéficie d'un bilan de parcours professionnel, le référent handicap en est informé.

Code général de la fonction publique – art. L131-9

Décret n° 2022-1043 du 22.07.2022 - art. 7

• Le plan individuel de développement des compétences

Le plan individuel de développement des compétences consiste en la conception et la mise en œuvre d'un ensemble d'actions concourant à la réussite du projet d'évolution professionnelle de l'agent. Il vise à réduire l'écart entre compétences attendues et compétences détenues.

Il est établi soit à l'initiative de l'agent, soit à l'initiative de l'employeur avec l'accord de l'agent. Il est élaboré conjointement par l'agent et son administration d'emploi à l'issue d'échanges personnalisés et formalise les engagements convenus de part et d'autre.

Décret n° 2022-1043 du 22.07.2022 - art. 8

Pour l'élaboration conjointe du plan, les parties :

- S'appuient sur les référentiels métiers pour déterminer les objectifs d'acquisition de compétences ;
- Identifient les dispositifs de formation adaptés et les modalités favorisant les apprentissages recherchés ;
- Envisagent la mise en place d'un tutorat pour un apprentissage accompagné et d'échanges entre pairs pour un apprentissage partagé ;
- Analysent les possibilités d'aménagement de l'organisation individuelle et collective du travail pour mettre en application les acquis de la formation ;
- Organisent, le cas échéant, des périodes d'immersion professionnelle.

Arrêté NOR n°TFPF2301671A du 01.08.2023 – art. 12

A sa demande, l'agent peut bénéficier d'un accompagnement pour son élaboration ainsi que sa mise en œuvre.

Le plan individuel de développement des compétences s'appuie le cas échéant sur le document de synthèse du bilan de parcours professionnel.

Décret n° 2022-1043 du 22.07.2022 - art. 8

Le plan est formalisé par une convention signée par l'agent, son responsable hiérarchique et par le service de ressources humaines chargé de sa gestion, pour une durée et un objectif professionnel déterminés.

Il précise les actions à mettre en œuvre compte tenu des opportunités d'apprentissage, de l'intérêt du service et de sa soutenabilité organisationnelle et financière, et les modalités de suivi et d'échanges réguliers en vue de faire évoluer le plan.

Arrêté NOR n° TFPF2301671A du 01.08.2023 - art. 13

Lorsqu'une personne mentionnée à l'article L. 5212-13 du code du travail bénéficie d'un plan individuel de développement des compétences, le référent handicap en est informé.

Code général de la fonction publique - art. L131-9

Décret n° 2022-1043 du 22.07.2022 - art. 8

E – La formation renforcée pour certains agents publics

Le décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 facilite l'accès des publics mentionnés à l'article L422-3 du CGFP aux dispositifs individuels de formation et d'accompagnement permettant l'évolution professionnelle en prévoyant la possibilité de leur donner accès à des droits à la formation supplémentaires, majorés ou étendus.

Fait partie du public prioritaire :

- Le fonctionnaire qui appartient à un corps ou à un cadre d'emplois de catégorie C et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau 4 (baccalauréat) au sens du répertoire national des certifications professionnelles ;
- L'agent contractuel qui occupe un emploi de niveau de catégorie C et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau 4 au sens du répertoire national des certifications professionnelles ;
- L'agent public en situation de handicap mentionné à l'article L. 131-8 du CGFP (travailleurs reconnus handicapés ; victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ; titulaires d'une pension d'invalidité ; bénéficiaires des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ; titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité ; titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » ; titulaires de l'allocation aux adultes handicapés...);
- L'agent public pour lequel il est constaté, après avis du médecin du travail compétent, qu'il est particulièrement exposé, compte tenu de sa situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle.

Ces agents pourront :

- Disposer d'un **accès prioritaire à des actions de formation** et à **l'accompagnement personnalisé** ;
Décret n° 2022-1043 du 22.07.2022 - art. 6, 7 et 8
- Bénéficier, lorsque leur est accordé un **congé de formation professionnelle**, d'une majoration de la durée de ce congé et de la rémunération qui lui est attachée et d'une limitation de la durée d'engagement à servir ;
Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 - art. 17-1 et 45-1
- Bénéficier, lorsqu'ils sollicitent un **congé pour validation des acquis de l'expérience** ou un **congé pour bilan de compétences**, de conditions d'accès et d'une durée de congé adaptés ;
Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 - art. 20, 26, 28, 46 et 47

- Bénéficiaire, en cas de nécessité d'exercer un nouveau métier constaté d'un commun accord avec l'administration, la collectivité ou l'établissement qui l'emploie, d'un **congé de transition professionnelle** d'une durée maximale d'un an leur permettant de suivre les actions de formation longue nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier auprès d'une des administrations, collectivités et établissements publics ou dans le secteur privé.

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 - art. 34 et 48

Code général de la fonction publique – art. L422-3

II – Les formations obligatoires

Les formations d'intégration et de professionnalisation constituent le volet obligatoire de la formation professionnelle tout au long de la vie. Le régime de ces formations est précisé dans le décret n° 2008-512 du 29 mai 2008, le code général de la fonction publique et les statuts particuliers des différents cadres d'emplois.

Remarque :



Cette étude ne concerne pas les filières des **sapeurs-pompiers** et celle de la **police municipale** qui sont soumises à des dispositions spécifiques en matière de formation professionnelle obligatoire.

@ Pour plus d'informations sur la formation des agents de la police municipale, vous pouvez consulter l'étude « Police municipale » disponible sur le site internet du CIG

@ Pour plus d'informations sur la formation des sapeurs-pompiers professionnels, vous pouvez consulter le guide juridique portant sur le statut des SPP disponible sur le site internet du CIG.

A – Les formations d'intégration et de professionnalisation

1° Agents bénéficiaires

Les **fonctionnaires** et les **agents contractuels** recrutés pour une **durée égale ou supérieure à un an**, sur emploi permanent en application de **l'article L332-8 du CGFP**, sont astreints à suivre les actions d'intégration et de professionnalisation. Ces dispositions ne sont pas applicables aux agents contractuels recrutés sur un autre motif que ceux prévus à l'article L332-8 du code précité.

Code général de la fonction publique – art. L422-28

Tous les cadres d'emplois sont concernés, sauf les **filières sapeurs-pompiers professionnels et police municipale**, qui sont soumis à des dispositions spécifiques en matière de formation obligatoire.

Décret n° 2008-512 du 29.05.2008 - art. 1 alinéa 2

Ces formations sont mises en œuvre à la fois selon les conditions du décret n° 2008-512 du 29.05.2008 sur les formations obligatoires et selon les modalités prévues dans les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois.

Décret n° 2008-512 du 29.05.2008 - art. 1 alinéa 1

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

Décret n° 2008-512 du 29.05.2008 - art. 11

2° Organisation des formations

Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) est chargé de **l'organisation et de la mise en œuvre des actions de formation** prévues par la loi. Il arrête chaque année le **calendrier et les programmes des formations** d'intégration et de professionnalisation.

Il fixe les contenus des formations d'intégration et établit les programmes des formations de professionnalisation en tenant compte des priorités inscrites dans les plans de formation des collectivités. Il les porte à la connaissance des

autorités territoriales. Il met en œuvre les actions de formation qui en résultent. A cette fin, il peut passer convention avec les administrations et établissements publics dispensateurs de formation.

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

Code général de la fonction publique – art. L423-3 à L423-9

Décret n° 2008-512 du 29.05.2008 - art. 2

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.

Décret n° 2008-512 du 29.05.2008 - art. 3

Elle doit, en outre, informer chaque année ses agents de leur situation au regard de leurs obligations de formation.

Décret n° 2008-512 du 29.05.2008 - art. 4 al. 2

3° Situation des agents pendant les formations

Ces formations se déroulant sur le temps de travail des agents, ils sont maintenus en position d'activité sauf s'ils sont détachés auprès d'un organisme dispensateur de formation. Ils conservent donc leur rémunération.

Code général de la fonction publique – art. L422-33

Pour effectuer leur formation d'intégration, sur leur temps de service, les fonctionnaires bénéficient d'autorisations d'absence. Celles-ci sont délivrées par l'autorité territoriale.

Décret 2008-512 du 29.05.2008 – art. 4

Une indemnisation peut être accordée pour les frais de déplacement engagés par l'agent à l'occasion d'une formation.

@ Pour plus d'informations sur le remboursement des frais de déplacement des agents en formation, vous pouvez consulter l'étude « La prise en charge des frais de déplacements professionnels temporaires » disponible sur le site internet du CIG.

• La formation d'intégration

1° Définition, bénéficiaires et durée

La formation d'intégration vise à **faciliter l'intégration des agents publics par l'acquisition de connaissances relatives à l'environnement territorial** dans lequel ils 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.

Décret n° 2008-512 du 29.05.2008 - art. 6 alinéas 1 et 2

Les obligations de formation d'intégration ne s'appliquent pas aux membres des cadres d'emplois dont le statut particulier prévoit qu'ils sont nommés en qualité d'élève par le CNFPT après avoir été déclarés aptes par le jury de concours (cadres d'emplois des administrateurs, des conservateurs du patrimoine, des conservateurs de bibliothèques et des ingénieurs en chef). Ces agents reçoivent une formation initiale d'application, dans les conditions prévues par le décret n° 96-270 du 29 mars 1996.

Décret n° 2008-512 du 29.05.2008 - art. 6 alinéa 3

De plus, les agents nommés suite à promotion interne, au choix ou après examen professionnel, sont dispensés de la formation d'intégration.

Décret n° 2008-512 du 29.05.2008 - art. 6 alinéa 4

Agents bénéficiaires	Agents exemptés
<ul style="list-style-type: none"> • Fonctionnaires de l'ensemble des cadres d'emplois de catégorie A, B et C de la fonction publique territoriale. • Agents contractuels recrutés sur le fondement de l'article L.332-8 du CGFP pour une durée supérieure ou égale à un an. 	<ul style="list-style-type: none"> • Agent accédant à un nouveau grade par promotion interne. • Lauréats des concours de catégorie A+ : d'administrateurs, d'ingénieurs en chef, de conservateurs des bibliothèques et de conservateurs du patrimoine. • Agents des filières sapeurs-pompiers et police municipale soumis à des dispositions spécifiques en matière de formation professionnelle obligatoire

Les statuts particuliers des cadres d'emplois définissent la durée de la formation d'intégration et les conditions dans lesquelles elle peut être fractionnée :

- Pour les fonctionnaires de catégorie A et B : **10 jours** ;
- Pour les fonctionnaires de catégorie C : **5 jours**.

Décret n° 2008-512 du 29.05.2008 - art. 7

Décrets portant statut particulier des cadres d'emplois concernés

En tout état de cause, celle-ci est dispensée **au cours de la première année qui suit la nomination du fonctionnaire dans son cadre d'emplois ou du recrutement de l'agent contractuel**.

Décret n° 2008-512 du 29.05.2008 - art. 7

Les statuts particuliers déterminent également dans quelle mesure cette formation est préalable à l'exercice des missions du cadre d'emplois considéré. Elle peut être commune à différents cadres d'emplois.

Décret n° 2008-512 du 29.05.2008 - art. 8

Ainsi, la titularisation des fonctionnaires stagiaires est nécessairement subordonnée au respect de l'obligation de suivi de la formation d'intégration sauf dispositions statutaires contraires.

Code général de la fonction publique – art. L422-31

Décret n° 2008-512 du 29.05.2008 - art. 10

Remarques :



La titularisation étant subordonnée au suivi des formations d'intégration, l'agent sera maintenu en qualité de stagiaire ou de contractuel recruté en application de l'article 352-4 du code général de la fonction publique (travailleurs en situation de handicap), jusqu'à la réalisation de cette obligation.

A noter qu'un agent n'ayant pas bénéficié des formations obligatoires avant titularisation, ne peut faire l'objet d'un licenciement pour insuffisance professionnelle et ne peut se voir refuser sa titularisation. Le juge considère en effet que les conditions du stage n'étaient pas remplies.

TA Limoges 1000892 du 03.03.2011 / M.T

CE 313773 du 27.05.2009

CAA Nancy 00NC00810 du 17.03.2005

@ Pour plus d'informations sur la situation des fonctionnaires stagiaires, vous pouvez consulter l'étude « Les fonctionnaires stagiaires » disponible sur le site internet du CIG.

En pratique, dès la nomination d'un agent astreint à la formation d'intégration, l'autorité territoriale en informe le CNFPT en vue de l'organisation de cette formation.

Décret n° 2008-512 du 29.05.2008 - art. 9

A l'issue de la formation, le CNFPT remet à l'agent et à son administration une attestation de présence.

Décrets portant statut particulier des différents cadres d'emplois

2° Dispense

Une **dispense, totale ou partielle, peut être accordée** au fonctionnaire justifiant :

- D'une formation sanctionnée par un titre ou diplôme reconnu par l'Etat et en adéquation avec les responsabilités ;
- D'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans en adéquation avec les responsabilités et en lien avec les missions définies par le statut particulier qui leur est applicable ;
- De formations professionnelles déjà suivies, dès lors qu'elles sont en adéquation avec les responsabilités qui lui incombent, ou de bilans de compétences.

Code général de la fonction publique – art. L422-29 et L422-32

Décret n° 2008-512 du 29.05.2008 - art. 17 et 18

La demande de dispense, totale ou partielle, doit être présentée au CNFPT par l'autorité territoriale, après concertation avec l'agent. La décision de dispense fait l'objet d'une attestation, transmise à l'autorité territoriale et à l'agent, précisant le nombre de jours et la nature de la formation pour laquelle la dispense est accordée.

Décret n° 2008-512 du 29.05.2008 - art. 19

Selon un avis du Conseil d'État, **les ressortissants des autres États membres de l'Union européenne** ou parties à l'Accord sur l'Espace économique européen ayant exercé dans un de ces États des fonctions comparables à celles que comportent les emplois du cadre d'emplois auquel ils accèdent, **peuvent être dispensés, en tout ou partie, de la formation théorique ou pratique exigée préalablement à la titularisation** (formation d'intégration) lorsque cette **formation est comparable à celle déjà reçue dans l'État d'origine**. Ils sont tenus, en revanche, de suivre le stage exigé préalablement à la titularisation dans les mêmes conditions que celles prévues pour les nationaux.

CE avis n° 366313 du 31.01.2002

• La formation de professionnalisation

La formation de professionnalisation a pour objectif de permettre aux agents publics de s'adapter à leur emploi et de maintenir à niveau leurs compétences. Ainsi, le contenu est adapté aux emplois que les membres du cadre d'emplois ont vocation à occuper compte tenu des missions définies aux statuts particuliers.

Décret n° 2008-512 du 29.05.2008 - art. 11

La formation de professionnalisation est composée de trois types de formation :

- Les formations de professionnalisation au premier emploi ;
- Les formations de professionnalisation tout au long de la carrière ;
- Les formations de professionnalisation à la suite d'une affectation sur un poste à responsabilité.

Décret n° 2008-512 du 29.05.2008 - art. 11

Les statuts particuliers des cadres d'emplois définissent les durées minimales et maximales de ces formations, ainsi que la périodicité de la formation de professionnalisation tout au long de la carrière.

L'autorité territoriale détermine la durée 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.

Décret n° 2008-512 du 29.05.2008 - art. 12

Les obligations de formation de professionnalisation au premier emploi et tout au long de la carrière ne s'appliquent pas aux membres du cadre d'emplois des **médecins territoriaux**. En revanche, ils sont soumis à l'obligation de formation de professionnalisation à la suite de l'affectation dans un poste à responsabilité.

Décret n° 2008-512 du 29.05.2008 - art. 11

Remarques :



Sauf dérogation statutaire, l'accès à un nouveau cadre d'emplois par voie de **promotion interne** est subordonné au respect, attesté par le CNFPT, des obligations de formation de professionnalisation dans le cadre d'emplois d'origine.

Code général de la fonction publique – art. L422-29

Décret n° 2008-512 du 29.05.2008 - art. 16

Ainsi, les statuts particuliers de tous les cadres d'emplois accessibles par voie de promotion interne précisent que l'inscription sur liste d'aptitude est subordonnée à la présentation des attestations du CNFPT établissant que l'agent a respecté, dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine, ses obligations en matière de formation de professionnalisation.

Pour apprécier si l'agent a satisfait ses obligations de formation, les statuts particuliers précisent que seules les périodes révolues comptent. Lors de l'inscription des agents sur une liste d'aptitude à la promotion interne, il conviendra d'analyser si l'agent a bien respecté ses obligations de formation par période à partir du 1er juillet 2008.

En revanche, il faut noter que la réalisation de ces formations n'apparaît pas comme une des conditions pour être éligible à un avancement de grade.

Par ailleurs, depuis le 12 octobre 2024, le fonctionnaire qui n'a pas satisfait à ces obligations avant l'échéance des périodes de formation prévues par le statut particulier de son cadre d'emplois d'origine peut toutefois accéder à un nouveau cadre d'emplois s'il justifie, préalablement à son inscription sur la liste d'aptitude, du suivi des formations en cause.

Décret n°2008-512 du 29.08.2008 – art. 16 modifié par le décret n°2024-907 du 08.10.2024

Jusqu'alors, une fois passé le délai (par exemple, 2 ans après la nomination pour la formation de professionnalisation au premier emploi), l'agent qui n'avait pas effectué la totalité de ses obligations de formation, ni bénéficié d'une dispense était écarté de toute possibilité de promotion interne. L'aménagement introduit par le décret a pour objectif de supprimer l'obstacle lié aux périodes révolues de formation non validées tout en maintenant la condition d'éligibilité à la promotion interne. Comme indiqué dans la notice du texte publiée au Journal officiel, le mécanisme de validation a posteriori des obligations de formation non satisfaites ne concerne pas les fonctionnaires relevant des filières sapeurs-pompiers et police municipale qui sont soumis à des dispositions spécifiques en matière de formation professionnelle obligatoire.

1° Formation de professionnalisation au premier emploi (FP1E)

La formation de professionnalisation au 1^{er} emploi doit être effectuée dans les **deux ans suivant la nomination de l'agent sur un cadre d'emplois** (par accès direct, concours, promotion interne, détachement, intégration directe).

Agents bénéficiaires	Agents exemptés
<ul style="list-style-type: none">Fonctionnaires de toutes catégories (A, B ou C) nouvellement nommés stagiaires, y compris ceux en détachement et ceux nommés au titre de la promotion interne.Agents contractuels recrutés sur le fondement de l'article L.332-8 du CGFP pour une durée supérieure ou égale à un an.	<ul style="list-style-type: none">Agents relevant du cadre d'emplois des médecins territoriaux.Agents des filières sapeurs-pompiers et police municipale soumis à des dispositions spécifiques en matière de formation professionnelle obligatoire

La durée de la formation de professionnalisation au 1er emploi est de :

- **5 à 10 jours** pour les fonctionnaires de catégorie A et B ;
- **3 à 10 jours** pour les fonctionnaires de catégorie C.

Décrets portant statut particulier des cadres d'emplois concernés

Toutefois, sa durée peut être majorée au maximum du nombre de jours de formation d'intégration non suivis compte tenu de la mise en œuvre d'une dispense accordée à l'agent.

Décret n° 2008-512 du 29.05.2008 - art. 13

Exemple : Le statut particulier du cadre d'emplois des adjoints administratifs prévoit que dans un délai de 2 ans après leur nomination, leur détachement ou leur intégration directe, ces agents sont astreints à suivre une formation de professionnalisation au premier emploi pour une durée totale de 3 jours. En cas d'accord entre l'agent et l'autorité territoriale dont il relève, la durée mentionnée à l'alinéa précédent peut être portée au maximum à dix jours.

Décret n° 2006-1690 du 22.12.2006 - art. 9-1

Cas particulier des secrétaires généraux de mairie :

Lorsqu'ils sont affectés sur un premier emploi de **secrétaire général de mairie**, les fonctionnaires suivent la formation de professionnalisation au premier emploi de secrétaire général de mairie.

Code général de la fonction publique – art. L422-34-1

Décret n° 2008-512 du 29.05.2008 - art. 11

Elle intervient dans les douze mois suivant cette affectation

Le fonctionnaire qui suit une telle formation est exonéré de la formation de professionnalisation au premier emploi « classique »

Lorsqu'il a déjà suivi la formation de professionnalisation au premier emploi « classique », le fonctionnaire qui suit la formation au premier emploi spécifique aux secrétaires généraux de mairie est exonéré, pour la période en cours, de la formation de professionnalisation tout au long de la carrière. Dans ce cas, une nouvelle période de formation de professionnalisation tout au long de la carrière débute à l'issue de la formation au premier emploi spécifique aux secrétaires généraux de mairie.

Dès l'affectation d'un fonctionnaire sur un premier emploi de secrétaire général de mairie, l'autorité territoriale en informe le CNFPT en vue de l'organisation de la formation de professionnalisation de l'intéressé.

Décret n° 2008-512 du 29.05.2008 - art. 15-1

2° Formation de professionnalisation tout au long de la carrière (FTLC)

Agents bénéficiaires	Agents exemptés
<ul style="list-style-type: none">• Fonctionnaires de toutes catégories (A, B ou C).• Agents contractuels recrutés sur le fondement de l'article L.332-8 du CGFP pour une durée supérieure ou égale à un an.	<ul style="list-style-type: none">• Agents relevant du cadre d'emplois des médecins territoriaux.• Agents des filières sapeurs-pompiers et police municipale soumis à des dispositions spécifiques en matière de formation professionnelle obligatoire

Pour les catégories A, B et C la durée de la formation de professionnalisation tout au long de la carrière est de **2 à 10 jours par cycle de 5 ans** à l'issue des formations de professionnalisation au premier emploi.

Décrets portant statut particulier des cadres d'emplois concernés

En cas de changement de cadre d'emplois, l'obligation de formation de professionnalisation tout au long de la carrière qui incombe au fonctionnaire au titre de son cadre d'emplois d'origine cesse pour la période en cours.

Décret n° 2008-512 du 29.05.2008 - art. 14

Exemple : Le statut particulier du cadre d'emplois des adjoints administratifs prévoit qu'à l'issue du délai de 2 ans prévue pour la formation au premier emploi, ces agents sont astreints à suivre une formation de professionnalisation tout au long de la carrière à raison de deux jours par période de cinq ans.

Décret n° 2006-1690 du 22.12.2006 - art. 9-2

3° Formation de professionnalisation suite à l'affectation sur un poste à responsabilité (FPPR)

Agents bénéficiaires	Agents exemptés
<ul style="list-style-type: none">• Tout fonctionnaire qui accède pour la première fois à des fonctions d'encadrement.• Agents contractuels recrutés sur le fondement de l'article L.332-8 du CGFP pour une durée supérieure ou égale à un an.	<ul style="list-style-type: none">• Agents des filières sapeurs-pompiers et police municipale soumis à des dispositions spécifiques en matière de formation professionnelle obligatoire

La formation suite à l'affectation sur un **poste à responsabilité** intervient dans les **six mois suivant cette affectation** afin de donner les moyens aux agents d'assumer leur nouveau poste.

Décret n° 2008-512 du 29.05.2008 - art. 15

Sont considérés comme des postes à responsabilité :

- Les emplois fonctionnels mentionnés à l'article L412-6 du CGFP ;
- Les emplois de direction, d'encadrement, assortis de responsabilités particulières, éligibles à la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) mentionnés au 1 de l'annexe du décret n°2006-779 du 3 juillet 2006 (fonctions de direction, d'encadrement, assorties de responsabilités particulières) ;
- Les emplois déclarés à responsabilités par l'autorité territoriale après avis du comité social territorial (CST).

La durée de cette formation est de **3 à 10 jours** selon les cadres d'emplois.

Décrets portant statut particulier des cadres d'emplois concernés

Exemple : Le statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux prévoit que lorsqu'ils accèdent à un poste à responsabilité, ces agents sont astreints à suivre, dans un délai de 6 mois à compter de leur affectation sur l'emploi considéré, une formation, d'une durée de 3 jours.

Décret n° 87-1097 du 30.12.1987 - art. 11-3

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. Dans ce cas, une nouvelle période de formation de professionnalisation tout au long de la carrière débute à l'issue de la formation « poste à responsabilité ».

Dès l'affectation d'un fonctionnaire sur un poste à responsabilité, l'autorité territoriale en informe le Centre national de la fonction publique territoriale en vue de l'organisation de la formation de professionnalisation de l'intéressé.

Décret n° 2008-512 du 29.05.2008 - art. 15

4° *Dispense*

Une dispense, totale ou partielle, peut être accordée au fonctionnaire justifiant :

- Pour la **formation de professionnalisation au premier emploi « classique »** et **celle spécifique des secrétaires généraux de maire** :
 - D'une formation sanctionnée par un titre ou diplôme reconnu par l'Etat en adéquation avec les responsabilités qui incombent aux agents compte tenu des missions définies par le statut particulier qui leur est applicable ;
 - D'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans en adéquation avec les responsabilités et en lien avec les missions définies par le statut particulier qui leur est applicable ;
- Pour les **trois formations de professionnalisation** :
 - De formations professionnelles déjà suivies, dès lors qu'elles sont en adéquation avec les responsabilités qui lui incombent, ou de bilans de compétences dont ils bénéficient tout au long de leur carrière.

Code général de la fonction publique – art. L422-29 et L422-32

Décret n° 2008-512 du 29.05.2008 - art. 17 et 18

La demande de dispense, totale ou partielle, doit être présentée au CNFPT par l'autorité territoriale, après concertation avec l'agent. La décision de dispense fait l'objet d'une attestation, transmise à l'autorité territoriale et à l'agent, précisant le nombre de jours et la nature de la formation pour laquelle la dispense est accordée.

Décret n° 2008-512 du 29.05.2008 - art. 19

Schéma récapitulatif des formations statutaires obligatoires



Formation d'intégration :

Dans l'année suivant la nomination
5 jours pour les catégories C et 10 jours pour les A et B



Formation de professionnalisation au 1^{er} emploi

Dans les deux années suivant la nomination
3 à 10 jours pour les catégories C et 5 à 10 jours pour les A et B



Formation de professionnalisation tout au long de la carrière (FPTLC)

Par période de 5 ans à la suite des formations de professionnalisation au premier emploi 2 à 10 jours pour les catégories A, B et C



1^{er} Cycle de FPTLC Formation de 3 à 10 jours dans les 6 mois suivant une prise de poste à responsabilité Nouveau cycle de 5 ans de Formation de professionnalisation tout au long de la carrière

B – Les formations spécifiques

• La formation hygiène et sécurité

La collectivité territoriale est chargée de veiller à la sécurité et à la protection de la santé physique et mentale de ses agents. Ainsi, elle est tenue de s'assurer que ses agents bénéficient d'une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité.

Décret n° 85-603 - art. 2-1

Les obligations de formation concernent :

- D'une part, les **acteurs de la prévention** :
 - Les Assistants et Conseillers de Prévention,
 - Les Agents Chargés de la Fonction d'Inspection (ACFI),
 - Les membres représentants du personnel dans les instances en charge des questions de santé et de sécurité au travail (Formation spécialisée en Santé et Sécurité au travail et CST).
- D'autre part, **l'ensemble des agents** qui vont suivre :
 - Des formations générales liées à l'hygiène et à la sécurité afin d'assurer leur propre sécurité, celle de leurs collègues de travail et, le cas échéant, celle des usagers du service,
 - Des formations spécifiques en fonction des activités exercées.

1° Définition et organisation du programme de formation

Les principaux objectifs des formations en matière d'hygiène et sécurité sont d'informer l'agent sur les risques spécifiques de son poste de travail, sur les mesures de prévention à respecter au sein de la collectivité ainsi que de la conduite à tenir en cas d'accident.

Ainsi, l'autorité territoriale va devoir définir ses besoins en matière d'actions de formation en fonction des risques auxquels les agents sont exposés ou des missions qu'ils effectuent :

- Le médecin du travail est associé à cette définition, en particulier en ce qui concerne la formation des agents qui reprennent leur activité après un arrêt de travail.
- Les conseillers et assistants de prévention peuvent également y être associés.

Les formations sont à la charge de l'autorité territoriale et doivent être dispensées sur le temps de travail.

Les textes réglementaires précisent les différentes formations en santé au travail en fonction des expositions ainsi que les personnes pouvant les assurer. Il est possible de faire appel au **CNFPT**, à des **organismes de formation extérieures** ou de réaliser **les formations en interne** par du personnel de la collectivité. A cet égard, il conviendra de faire appel à des agents compétents dans le domaine abordé et d'assurer une traçabilité des formations.

2° Gestion et suivi des formations

Afin d'assurer le suivi des formations, il est recommandé de tenir un fichier dédié qui recense l'ensemble des agents au sein de la collectivité et les formations suivies.

La collectivité doit garder une trace de leur réalisation effective. Ainsi, une fiche attestant de la tenue de la formation devra être établie et conservée.

Ces formations font l'objet de remises à jour, également appelées « recyclages », qui doivent être réalisées régulièrement. Pour certains types de formations, des périodicités minimales obligatoires, prévues par les textes, doivent être respectées.

Les agents ont, quant à eux, l'obligation de suivre ces formations et de respecter les consignes qui leur sont données.

L'agent qui **refuse de suivre une formation obligatoire** encourt une sanction disciplinaire pour refus d'obéissance hiérarchique.

Code général de la fonction publique – art. L121-10

CAA Paris 11PA02990 du 01.10.2012

CAA Nancy 07NC01270 du 08.01.2009

3° Liste des formations générales en matière de santé et sécurité

(voir pages suivantes)

Liste des formations générales en matière de santé et sécurité

Formation	Agents concernés	Périodicité / Observations
<p>Formation accueil - sécurité (Art. 6 et 7 du décret n° 85-603 du 10.06.1985)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nouveaux agents ; - Agents changeant de fonctions ou de techniques ou exposés à de nouveaux risques ; - Agents occupant un poste de travail occasionnant des accidents à répétition ou ayant occasionné un accident grave ; - À la demande du service de médecine préventive après un arrêt de travail consécutif à un accident de travail ; 	<p>La formation peut être assurée par le conseiller ou l'assistant de prévention ainsi que le responsable direct de l'agent.</p> <p>Elle fait notamment la présentation du site, de l'organisation, du règlement intérieur, la présentation des modes opératoires, la conduite à tenir à cas de sinistre, etc.</p> <p>La délivrance d'une attestation est recommandée.</p> <p>Il est conseillé de transmettre aux agents un livret d'accueil.</p>
<p>Agent chargé de la fonction d'inspection (ACFI) (Art. 6 de l'arrêté du 29 janvier 2015 ; Art. 5 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985)</p>	<p>Agent nommé par l'autorité territoriale, chargé d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et sécurité au travail</p>	<p>La formation prévue à l'article précédent porte notamment sur l'acquisition des connaissances et savoir-faire nécessaires à l'exercice de leurs missions. Elle doit aussi faciliter le transfert des acquis de formation en situation professionnelle.</p> <p><u>Formation initiale</u>: 16 jours</p>
<p>Assistant de prévention et Conseiller de prévention (Art. 2 à 4 de l'arrêté du 29.01.2015 Art. 4 à 4-2 du décret n° 85-603 du 10.06.1985)</p>	<p>Agent nommé par l'autorité territoriale, chargé de l'assister et de le conseiller dans le domaine de la prévention des risques professionnels</p>	<p>La formation des assistants repose sur l'acquisition des bases et repères nécessaires au premier exercice de la fonction et la capacité d'intervenir dans le cadre d'une démarche de prévention des risques professionnels.</p> <p>La formation des conseillers porte sur l'acquisition d'une bonne compréhension de son rôle et de ses missions et la capacité à animer une démarche de prévention des risques professionnels.</p> <p><u>Formation initiale (année N)</u> : Assistant de prévention : 5 jours Conseiller de prévention : 7 jours</p> <p><u>Formation continue (année N+1)</u> : 2 jours l'année suivant la prise de fonction</p> <p><u>Formation d'actualisation</u> : 1 jour les années suivantes</p>
<p>Membre représentant du personnel titulaires et suppléants de la Formation spécialisée et du CST (Art. R254-79, R254-80 et R254-81 du CGFP)</p>	<p>Membre du CST</p>	<p>Représentants du personnel de la Formation spécialisée ou, à défaut du CST : Formation minimale de 5 jours au cours du mandat.</p> <p>Pour 2 des jours de formation, le représentant du personnel bénéficie du congé pour formation en matière d'hygiène et de sécurité au travail et peut choisir l'organisme de son choix.</p> <p>Représentants du personnel du CST, non membres de la Formation spécialisée : Formation de 3 jours</p>

<p>Incendie : exercice d'évacuation (Art. 7 du décret n° 85-603 du 10.06.1985 ; R4227-39 du code du travail)</p>	<p>Tous les agents</p>	<p>Les exercices et essais périodiques doivent avoir lieu au moins tous les 6 mois.</p> <p>Inscrire les exercices d'évacuation dans le registre de sécurité du bâtiment.</p> <p>Préalablement, il est nécessaire de définir des procédures d'évacuation en fonction des bâtiments et de leurs spécificités.</p>
<p>Incendie : manipulation des extincteurs et consignes d'évacuation (Art. R.4227-28 et R.4227-39 du Code du Travail ; Art. 7 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985)</p>	<p>Tous les agents</p>	<p>Délivrance d'une attestation par l'organisme de formation.</p> <p>Les exercices et essais périodiques doivent avoir lieu au moins tous les 6 mois.</p>
<p>Premiers secours : Prévention et Secours Civiques de niveau 1 (PSC1) Sauveteur Secouriste du Travail (SST) (Art. 6 du décret n° 85-603 Art. R4224-15 du code du travail)</p>	<p>Dans chaque service où sont effectués des travaux dangereux, un ou plusieurs agents doivent avoir reçu obligatoirement l'instruction nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence.</p>	<p><u>PSC1</u> : 7 heures Recyclage conseillé tous les 2 ou 3 ans</p> <p><u>SST</u> : 14h minimum Maintien des acquis et des compétences obligatoires tous les 2 ans</p>
<p>Utilisation d'un Défibrillateur Automatisé Externe (DAE) (Art. R6311-15 du code la santé publique)</p>	<p>Tous les agents</p>	<p>Formation recommandée et à renouveler aussi souvent que nécessaire</p> <p>Module inclus au PSC1 et SST</p>
<p>Signalisation de santé et de sécurité (Art. 5 de l'arrêté du 4 novembre 1993)</p>	<p>Agents qui, au cours de leur travail, sont confrontés à la signalisation de santé et de sécurité.</p>	<p>Cette formation peut être intégrée à la formation Hygiène et Sécurité</p> <p><u>Périodicité</u> : aussi souvent que nécessaire</p>

4° *Liste des formations spécifiques en matière de santé et sécurité*

En fonction des activités réalisées au sein de la collectivité, d'autres formations spécifiques peuvent être nécessaires :

- Conditions de travail et travaux dangereux :
 - Montage, démontage et modification sensible d'un échafaudage (Art. R4323-69 du code du travail et recommandation CNAMTS - R408 et R457)
 - Equipement de protection individuelle : EPI (Art. R4323-104 et 106 du code du travail)
 - Utilisation de techniques d'accès et de positionnement au moyen de cordes (Art. R4323-89 du code du travail)
 - Prévention du risque électrique (Art. R4544-9 et 10 du code du travail et norme NF C 18-510)
 - Travaux sous tension (Art. R4544-9 et 11 du code du travail)
 - Interventions à proximité des réseaux aériens ou enterrés (Arrêté du 22 décembre 2015 ; Arrêté du 27 décembre 2016 ; Arrêté du 29 octobre 2018 ; Arrêté du 18 décembre 2018 ; Art. R4141-13 et 14 du code du travail ; Arrêté du 15 février 2012)
 - Signalisation temporaire de chantier (Instruction interministérielle sur la signalisation routière, Livre I, Partie 8)
 - Manutentions manuelles (Gestes et Postures, PRAP) (Art. R4541-8 du code du travail)
 - Bruit (si > à 80 dbA sur 8h ou lorsque la pression acoustique de crête dépasse 135 dbA) (Art. R4436-1 du code du travail)
 - Vibrations (Art. R4447-1 du code du travail)
 - Champs électromagnétiques (Art. R4453-17 du code du travail)
 - Atmosphère explosive (ATEX) (Art. R4227-49 du code du travail)
 - Rayonnements optiques artificiels UV, IR, lasers (Art. R4452-13 du code du travail)
 - Espaces Confinés (CATEC) (Art. R4141-13 du code du travail et recommandation CNAMTS - R472)

- Conduite et entretien du matériel de travail :
 - Conduite de ponts roulants, portiques et semi-portiques (Arrêté du 2 décembre 1998 et recommandation CNAMTS R423)
 - Equipements de travail mobiles automoteurs ou servant au levage de charges : dont grues, chariots, engins de chantier, PEMP, chariots automoteurs à conducteur porté (Arrêté du 2 décembre 1998 et Art. R4323-55 à 57 du code du travail)
 - Maintenance et mise en œuvre des équipements de travail (Art. R4323-1 à 3 du code du travail)
 - Pont élévateur de véhicule (Arrêté du 30 novembre 2001)
 - Transport des voyageurs et des marchandises (Décret du 11 septembre 2007)

- Manipulation ou exposition à des substances dangereuses :
 - Formation à destination des agents manipulant des produits Chimiques Dangereux et Cancérogènes, Mutagènes, Reprotoxiques (Art. R4412-38 du code du travail et Art. R4412-87 et 89 du code du travail)
 - Atmosphère explosives (Art. R4227-49 du Code du Travail et arrêté du 8 juillet 2003 relatif à la protection des travailleurs susceptibles d'être exposés à une atmosphère explosive)
 - Exposition aux rayonnements ionisants
 - Opérations pyrotechniques (Art. R4462-27 et 28 du Code du Travail)
 - Risque biologique (Art. R4425-6 et 7 du code du travail)
 - Travail dans les stations de traitement biologique des eaux usées
 - Utilisation de produits phytopharmaceutiques (CERTIPHYTO) : (Décret n° 2016-1125 du 11 août 2016 et Arrêté du 29 août 2016)
 - Amiante (Art. R4412-117 et 141 du code du travail et Arrêté du 23 février 2012)

- Fluides frigorigènes (Arrêté du 13 octobre 2008)
- Manipulation de chlore (Arrêté du 17 décembre 2008)
- Traitement et hygiène des eaux de piscine (Art. 6 du décret n° 85-603 modifié)
- Autres :
 - Accueil et accompagnement des personnes handicapées (Art. L4142-3-1 du code du travail)
 - Agents de déchèteries et collecte des déchets ménagers et assimilés (Annexe I de l'arrêté du 27 mars 2012 / Art. R4141-13 du code du travail - Recommandation CNAMTS - R437)
 - Opérations funéraires (Art. R2223-42 du Code Général des Collectivités Territoriales)
 - Opérations hyperbares (Art. R4461-27 et 28 du Code du Travail et arrêté du 12 décembre 2016)
 - Travail sur écran (Art. R4542-16 du code du travail)
 - Contact avec les animaux dangereux (Art. R4141-15 du code du travail)
 - Hygiène et sécurité alimentaire (Règlement CE 852/2004 - Annexe II Chapitre XII)

• La formation syndicale

1° La formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail

Les représentants du personnel, membres titulaires et suppléants des formations spécialisées, ou du comité social territorial (CST) en l'absence de formation spécialisée, bénéficient d'une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail d'une durée minimale de **5 jours au cours de leur mandat**. Cette formation est renouvelée à chaque mandat.

Code général de la fonction publique – art. R254-79

Cette formation vise à :

- Développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
- Et les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Code général de la fonction publique – art. R254-82

Code du travail – art. R2315-9

Pour deux des cinq jours de formation, les agents concernés bénéficient d'un **congé avec traitement pour formation en matière d'hygiène et de sécurité au travail de 2 jours** qui peut être utilisé en une ou deux fois.

Code général de la fonction publique – art. L214-1, L214-2, R214-1 et R214-5, R254-80

Remarque :



Les représentants du personnel, membres du CST, qui ne siègent pas en formation spécialisée, suivent également cette formation pour une durée de 3 jours seulement. En revanche, ils ne bénéficient pas du congé avec traitement pour formation en matière d'hygiène et de sécurité au travail prévue par l'article L214-1 du CGFP.

Code général de la fonction publique – art. R254-81

Le congé pour formation en matière d'hygiène et de sécurité au travail est accordé, sur **demande écrite de l'agent public** concerné au moins **un mois avant la formation**. La demande précise la date à laquelle l'agent souhaite prendre son congé ainsi que le descriptif et le coût de la formation, le nom et l'adresse de l'organisme de formation choisis par l'agent.

Code général de la fonction publique – art. R214-2

L'autorité territoriale saisie est tenue de **répondre à la demande de l'agent au plus tard le quinzième jour** qui précède le début de la formation. Le bénéfice de ce congé ne peut être refusé par l'autorité territoriale que si les nécessités du service s'y opposent. Les décisions de refus sont communiquées avec leurs motifs à la commission administrative paritaire (CAP) ou la commission consultative paritaire (CCP) au cours de la prochaine réunion qui suit l'intervention de ces décisions.

Code général de la fonction publique – art. R214-2

Les **décisions de refus** sont communiquées avec leurs motifs à la commission administrative paritaire (CAP) ou la commission consultative paritaire (CCP) au cours de la prochaine réunion qui suit l'intervention de ces décisions.

Code général de la fonction publique – art. R214-6, R263-7 et R272-19

La **charge financière** de cette formation incombe à l'employeur de l'agent. De plus, il prend en charge les frais de déplacement et de séjour des agents en formation dans les conditions prévues par la réglementation applicable aux frais de déplacement des agents des collectivités territoriales

Code général de la fonction publique – art. L214-2, R214-3 et R254-84

A son retour de congé, l'agent remet à l'autorité territoriale dont il relève une **attestation délivrée par l'organisme de formation** constatant son assiduité. En cas d'absence sans motif valable, l'agent est tenu de rembourser à la collectivité territoriale les dépenses prises en charge.

Code général de la fonction publique – art. R214-4

La formation est dispensée :

- Soit par un organisme figurant sur la liste arrêtée par le préfet de région ;
- Soit par un des organismes figurant sur une liste arrêtée par le ministre chargé de la fonction publique ;
- Soit par le CNFPT.

Code général de la fonction publique – art. R254-83

Code du travail – art. R2315-8

Arrêté ministériel du 09.02.1998 - art. 1

Le juge administratif a précisé que **l'agent a seul le choix de l'organisme de formation**, dès lors que celui-ci figure parmi ceux prévus par la réglementation. Ainsi, l'employeur ne peut s'opposer à une demande régulièrement formulée que pour un motif tiré des **nécessités du service**, à l'exclusion de tout autre motif. Il ne peut donc ni refuser la prise en charge d'une formation au seul motif de l'existence d'autres formations moins coûteuses, ni davantage prétendre limiter sa prise en charge financière à un montant inférieur au montant plafond.

TA Montpellier 2300237 du 19.01.2023

CE n° 431713 du 21.06.2019

2° Le congé pour formation syndicale

Le congé pour formation syndicale ne fait pas partie des actions de formation obligatoires. Il est néanmoins étudié à la suite du congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Les **fonctionnaires titulaires et agents contractuels, syndiqués ou non**, ont droit à un congé avec traitement pour formation syndicale dans la limite de 12 jours ouvrables par an.

Code général de la fonction publique – art. L215-1

Décret n° 88-145 du 15.02.1998 – art. 6

Les **fonctionnaires stagiaires** ne peuvent pas bénéficier du congé pour formation syndicale.

Décret n° 92-1194 du 04.11.1992 – art. 7

Circulaire NOR/INTB9200314C du 02.12.1992

Il ne peut être accordé que pour effectuer un stage ou suivre une session dans l'un des centres ou instituts qui figurent sur une liste arrêtée par le ministre chargé des collectivités territoriales au vu des propositions du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ou dans des structures décentralisées agissant sous l'égide ou l'autorité de ceux-ci.

Code général de la fonction publique – art. R215-1

Arrêté ministériel du 09.02.1998 - art. 1

Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose qu'une formation syndicale pouvant donner lieu à un congé syndical ait exclusivement pour objet de préparer à des fonctions d'élu syndical.

TA Nantes 2011231 du 28.11.2023

La demande de congé doit être faite par écrit à l'autorité territoriale **au moins un mois avant le début du stage ou de la session**. A défaut de réponse expresse au plus tard le **quinzième jour** qui précède le début du stage ou de la session, le congé est réputé accordé de façon implicite.

Code général de la fonction publique – art. R215-3

Remarque :



Le refus d'octroi d'un congé pour formation syndicale notifié moins de quinze jours avant le début du stage, doit être vu comme une abrogation de la décision implicite d'acceptation. L'agent qui se rend tout de même au stage de formation syndicale s'expose à un placement en service non fait et à une sanction disciplinaire.

TA Strasbourg 2205131 du 08.04.2024

Dans les collectivités ou établissements employant 100 agents ou plus, les congés sont accordés dans la limite de 5 % de l'effectif réel. Dans tous les cas, le congé n'est accordé que si les **nécessités du service** le permettent.

Code général de la fonction publique – art. R215-2

Remarque :



Tout refus doit être motivé.

Circulaire NOR INTB9200150C du 02.06.1992

L'autorité territoriale est tenue de préciser en quoi les nécessités de service empêchent, pour la période concernée, d'accorder le congé de formation syndicale. Porte ainsi atteinte à l'exercice du droit syndical, le motif tiré de la présence des enfants qui, invoqué à l'encontre d'un agent de service d'une école maternelle, interdisait systématiquement sa participation à des formations syndicales de plusieurs jours hors congés scolaires.

CE n° 314265 du 25.09.2009

L'absence de section syndicale n'est pas une cause légale de refus.

TA Nancy n° 0600517 du 11.03.2008

Les décisions de rejet sont communiquées à la commission administrative paritaire (CAP) ou à la commission consultative paritaire (CPP) lors de sa plus proche réunion.

Code général de la fonction publique – art. R215-4, R263-7 et R272-19

Cela concerne toute décision de rejet quelle qu'en soit la cause (nécessités de fonctionnement du service, dépassement du seuil de 5 % de l'effectif réel de l'administration, du service ou de l'établissement dont il s'agit, stage ou session organisé par un centre ou un institut non agréé, demande formulée trop tardivement, etc.).

QE 58716 du 24.05.2005 / JO AN p.5378

Remarque :



L'absence de communication à la CAP de la décision rejetant l'octroi du congé est sans incidence sur la légalité de la sanction disciplinaire, en l'occurrence un avertissement, prononcée à l'encontre du fonctionnaire s'étant tout de même rendu à un stage de formation syndicale.

TA Amiens n° 1002610 du 24.02.2011

A la fin du stage ou de la session, le centre ou l'institut délivre à chaque agent une **attestation constatant l'assiduité**. L'intéressé remet cette attestation à l'autorité territoriale au moment de la reprise des fonctions.

Code général de la fonction publique – art. R215-5

Le fait de ne pas produire d'attestation d'assiduité suite à un congé pour formation syndicale n'entraîne pas une retenue sur traitement.

TA Lille 96-4061 du 28.01.1999

La prise en charge partielle des titres de transport est suspendue pendant les périodes de congé de formation syndicale.

Décret n° 2010-676 du 21.06.2010 - art. 6

• Les autres formations obligatoires

L'agent public bénéficie d'une formation au management lorsqu'il accède pour la première fois à des fonctions d'encadrement.

Code général de la fonction publique – art. L421-8

L'agent public est formé au principe de laïcité.

Code général de la fonction publique – art. L121-2

III – Les formations facultatives à l'initiative de l'agent

En plus des formations obligatoires, les agents publics peuvent bénéficier de diverses formations facultatives afin d'étendre et parfaire leur formation en vue de satisfaire des projets professionnels ou personnels.

Le régime de ces formations est précisé dans le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 et le code général de la fonction publique.

Peuvent ainsi être accordées les formations suivantes :

- 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 formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle dans le cadre de l'utilisation d'un compte personnel de formation (CPF).

Code général de la fonction publique – art. L422-21

Les fonctionnaires bénéficient de ces actions de formation sous réserve des **nécessités de service**. L'autorité territoriale ne peut opposer deux **refus successifs** à un agent territorial demandant à bénéficier de ces actions de formation qu'après avis de la commission administrative paritaire dans le cas d'un fonctionnaire ou de la commission consultative paritaire dans le cas d'un agent contractuel.

Code général de la fonction publique – art. L422-22

Selon le type de formation, l'agent pourra être autorisé à la suivre pendant le temps de service. Il bénéficie alors d'un maintien de rémunération.

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 2 et 3

Pendant les formations suivies, avec l'accord de l'employeur, en dehors du temps de service, l'agent est couvert par le régime général de sécurité sociale en matière d'accidents du 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.

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 4

A – La formation de perfectionnement

Les fonctionnaires titulaires ou stagiaires, agents contractuels et les assistants maternels et familiaux peuvent bénéficier d'une formation de perfectionnement dispensée dans le but de développer leurs compétences ou de leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences.

Les agents peuvent être tenus, dans l'intérêt du service, de suivre les actions de formation de perfectionnement demandées par leur employeur.

Code général de la fonction publique – art. L422-21 2°

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 5 et 41

L'autorité territoriale inscrit au plan de formation les formations de perfectionnement qu'elle entend proposer à ses agents.

Code général de la fonction publique – art. L423-3

Remarque :



Un agent qui a déjà bénéficié d'une formation de perfectionnement dispensée pendant les heures de service, ne peut pas prétendre au bénéfice d'une action de formation ayant le même objet pendant 12 mois à compter de la fin de la session de formation.

Cependant, si la durée de l'action de formation était inférieure à 8 jours ouvrés, le délai est abaissé à 6 mois sans que la durée cumulée des actions de formation suivie n'excède 8 jours pour une période de 12 mois.

Aucun délai ne peut être opposé à l'agent si l'action de formation n'a pu être menée à son terme en raison des nécessités de service.

Code général de la fonction publique – art. L422-30

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 7

La collectivité ne peut opposer **deux refus successifs** à un agent demandant à bénéficier d'une même action de formation qu'après avis de la commission administrative paritaire (CAP) dans le cas d'un fonctionnaire ou de la commission consultative paritaire (CCP) dans le cas d'un agent contractuel.

Code général de la fonction publique – art. L422-22, R263-7 et R272-19

Lorsqu'un agent a été admis à participer à une action de formation de perfectionnement organisée **pendant le temps de service**, le temps de formation vaut temps de service dans l'administration. Il bénéficie alors d'un maintien de sa rémunération.

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 2 et 3

Les fonctionnaires et agents contractuels en congé parental peuvent bénéficier de ces actions de formations. Ils restent alors placés en position de congé parental.

Code général de la fonction publique – art. L422-25

L'agent qui bénéficie d'une formation de perfectionnement est maintenu en position d'activité sauf s'il est détaché auprès d'un organisme dispensateur de formation.

Code général de la fonction publique – art. L422-33

B – La formation de préparation aux concours et examens professionnels

Les fonctionnaires, agents contractuels et les assistants maternels et familiaux peuvent bénéficier de formations de préparation aux concours et examens professionnels afin **se préparer à un avancement de grade ou à un changement de cadre d'emplois par la voie des examens professionnels ou concours réservés aux fonctionnaires**.

Ces actions 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.

Code général de la fonction publique – art. L422-21 3°

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 6

L'autorité territoriale inscrit au plan de formation les formations de préparation aux concours et examens professionnels qu'elle entend proposer à ses agents.

Code général de la fonction publique – art. L423-3

Remarque :



Un agent qui a déjà bénéficié d'une formation de préparation aux concours et examens professionnels dispensée pendant les heures de service, ne peut pas prétendre au bénéfice d'une action de formation ayant le même objet pendant 12 mois à compter de la fin de la session de formation.

Cependant, si la durée de l'action de formation était inférieure à 8 jours ouvrés, le délai est abaissé à 6 mois sans que la durée cumulée des actions de formation suivie n'excède 8 jours pour une période de 12 mois.

Aucun délai ne peut être opposé à l'agent si l'action de formation n'a pu être menée à son terme en raison des nécessités de service.

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 7

La collectivité ne peut opposer **deux refus successifs** à un agent demandant à bénéficier d'une même action de formation qu'après avis de la commission administrative paritaire (CAP) dans le cas d'un fonctionnaire ou de la commission consultative paritaire (CCP) dans le cas d'un agent contractuel.

Code général de la fonction publique – art. L422-22, R263-7 et R272-19

L'autorité territoriale peut décharger les agents d'une partie de leurs obligations en vue de suivre pendant le temps de service une action de formation de préparation aux concours et examens professionnels. Ils bénéficient alors d'un maintien de leur rémunération.

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 2 et 3

Les fonctionnaires et agents contractuels en congé parental peuvent bénéficier de ces actions de formations. Ils restent alors placés en position de congé parental.

Code général de la fonction publique – art. L422-25

L'agent qui bénéficie d'une formation de préparation aux concours et examens professionnels est maintenu en position d'activité sauf s'il est détaché auprès d'un organisme dispensateur de formation.

Code général de la fonction publique – art. L422-33

C – Les formations personnelles suivies à l'initiative de l'agent

Les fonctionnaires et les agents contractuels peuvent bénéficier, sous réserve des nécessités de service, d'actions de formation professionnelle afin d'étendre et parfaire leur formation en vue de satisfaire des projets professionnels ou personnels.

Code général de la fonction publique – art. L422-21

Dans ce cadre, ils peuvent demander à mobiliser :

- Un congé de formation professionnelle ;
- Un congé pour bilan de compétences ;
- Un congé pour validation des acquis de l'expérience ;
- Une décharge partielle de service ;
- Une disponibilité pour effectuer des études ou recherches présentant un caractère d'intérêt général.

Code général de la fonction publique – art. L422-1 et L422-35

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 8

Lorsque l'autorité territoriale décharge les agents d'une partie de leurs obligations en vue de suivre pendant le temps de service une action de formation personnelle, ils bénéficient alors d'un maintien de leur rémunération.

Code général de la fonction publique – art. L422-35

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 2 et 3

• Le congé de formation professionnelle

1° Définition

L'agent public en activité a droit au congé de formation professionnelle pour lui permettre au cours de sa carrière professionnelle de suivre à titre individuel une action de formation de longue durée participant à un projet d'ordre professionnel ou personnel.

Code général de la fonction publique – art. L422-1

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 8 et 11 à 17-1

Elle peut par exemple lui permettre de préparer l'obtention d'un diplôme ou d'un niveau de qualification supérieur.

2° Bénéficiaires

Agents bénéficiaires

- Les **fonctionnaires titulaires** à temps complet ou non, ou à temps partiel, justifiant d'au moins **3 ans de services effectifs** dans la fonction publique.
Code général de la fonction publique – art. L422-1
Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 11
- Les **agents contractuels** occupant un emploi permanent en CDI ou CDD et qui justifient de **36 mois** ou de l'équivalent de 36 mois **de services effectifs**, consécutifs ou non, au titre de contrats de droit public, dont 12 mois, consécutifs ou non, dans la collectivité ou l'établissement auquel est demandé le congé de formation.
Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 42 et 43
Décret n° 88-145 du 15.02.1988 – art. 6
- Les **assistants maternels et familiaux** bénéficient de ce congé dans les mêmes conditions que les agents contractuels.
Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 42 et 44

Les **fonctionnaires stagiaires** ne peuvent pas bénéficier du congé de formation professionnelle.

Décret n°92-1194 du 04.11.1992 – art. 7

Circulaire NOR/INTB9200314C du 02.12.1992

L'agent doit être en **position d'activité** pour pouvoir bénéficier du congé de formation professionnelle.

Code général de la fonction publique – art. L422-1

Néanmoins, les fonctionnaires et agents contractuels en **congé parental** peuvent bénéficier de ces actions de formations. Ils restent alors placés en position de congé parental.

Code général de la fonction publique – art. L422-25

Un **fonctionnaire en disponibilité** ne peut pas prétendre à un congé de formation professionnelle puisqu'il n'est pas en position d'activité. En revanche, l'agent pourra prétendre à ce congé lorsqu'il aura réintégré la collectivité.

Code général de la fonction publique – art. L422-1 et L511-1

TA Cergy-Pontoise 2111812 du 21.11.2024

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.

Décret n° 2008-580 du 18.05.2008 – art. 6

3° **Durée et enchaînement**

La durée du congé de formation professionnelle est de **3 ans maximum pour l'ensemble de la carrière**, utilisable en une seule fois ou de manière fractionnée en étant réparti au long de la carrière en semaines, journées ou demi-journées.

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 8 et 11

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 :

- 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.

Code général de la fonction publique – art. L422-3

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 17-1 et 45-1

Il n'existe pas de **congé de formation professionnelle à temps partiel**. L'agent a le choix entre deux possibilités :

- Soit il décide d'effectuer son congé de formation professionnelle à temps plein
- Soit il décide de bénéficier d'un congé de formation professionnelle fractionné.

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.

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 14

Remarque :



En l'absence de disposition prévoyant une durée minimale, il semble qu'un agent puisse demander au minimum une demi-journée.

4° **Procédure d'octroi**

La demande de congé de formation est présentée **90 jours à l'avance**. Elle indique la date à laquelle commence la formation, sa nature et sa durée ainsi que le nom de l'organisme dispensateur de la formation.

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.

Elle peut, dans les mêmes délais, faire connaître à l'intéressé que son accord est subordonné au remboursement de la rémunération de l'agent par le centre de gestion compétent (*voir 8° Financement et frais de formation*). Elle dispose alors d'un nouveau délai de 30 jours pour statuer sur la demande.

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 15

Si l'octroi d'un congé de formation professionnelle ne revêt aucun caractère automatique, seules les nécessités de service permettent à l'autorité territoriale d'opposer un refus à la demande d'un agent tendant à bénéficier d'un tel congé.

TA Strasbourg 2007901 du 09.05.2023

L'autorité territoriale n'a pas à juger de l'opportunité du congé de formation ou de son intérêt.

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

D'autre part, si l'administration 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 différentes de celles demandées.

CE 92520, 103150, 147863 du 01.02.1995

L'administration 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.

Code général de la fonction publique – art. L422-22, R263-7 et R272-19

L'absence de consultation préalable de la commission paritaire compétente, lors du second refus consécutif, prive l'agent d'une garantie et constitue dès lors une irrégularité de nature à entacher la légalité de la décision refusant l'octroi du congé de formation.

CAA Lyon 14LY02534 du 20.09.2016

Remarque :



La présentation tardive d'une demande de congé pour formation professionnelle, avant la date de début de la formation, ne dispense pas l'autorité territoriale de son obligation de motivation du refus opposé à l'agent, ni de l'obligation de consulter la commission paritaire compétente en cas de refus successifs.

CAA Paris 01PA04265 du 30.11.2004

5° Articulation du congé de formation professionnelle et du 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.

Code général de la fonction publique – art. L422-10

Guide du compte personnel de formation (FPE) – Edition 2020

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

Décret n° 2017-928 du 06.05.2017 – art. 3

6° Position de l'agent pendant le congé de formation

L'agent bénéficiant d'un congé de formation professionnelle reste en **position d'activité**.

Code général de la fonction publique – art. L422-1

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

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 13

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. 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

CE 157127 du 23.05.1997

FAQ de la DGAFP du 10.08.2011

En cas de **congé de maladie ordinaire**, de longue maladie, de longue durée, de maternité, d'accident du travail et d'accident de trajet: le congé de formation est suspendu. L'agent est alors rémunéré selon les règles habituelles applicables pendant ces congés.

Durant les **périodes d'interruption de la formation (congés universitaires**, par exemple), l'agent peut reprendre 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.

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

S'agissant de l'**entretien professionnel**, il revient à l'autorité territoriale d'apprécier si la présence de l'agent pendant l'année est d'une durée suffisante pour évaluer l'agent (*voir l'étude sur « l'entretien professionnel »*).

Le remplacement momentané du fonctionnaire ou de l'agent contractuel en congé de formation peut être assuré par un agent contractuel.

Code général de la fonction publique – art. L332-13

De plus, le centre de gestion peut mettre des agents à la disposition des collectivités et des établissements afin d'assurer le **remplacement** des fonctionnaires placés en congé de formation professionnelle.

Code général de la fonction publique – art. L452-44

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 17

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.

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 4

7° Rémunération de l'agent pendant le congé

Fonctionnaires et agents contractuels	Assistants maternels et familiaux
<p>Pendant les 12 premiers mois durant lesquels il est placé en congé de formation, le fonctionnaire ou l'agent contractuel 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.</p> <p>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 (<i>soit 2 778,61 € brut à la date de cette étude</i>).</p> <p>Cette indemnité est à la charge de la collectivité ou de l'établissement dont relève l'intéressé. <i>Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 12 et 43</i></p>	<p>Les assistants maternels et familiaux perçoivent une rémunération égale à 85 % du montant moyen de leurs 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.</p> <p>L'indemnité est à la charge de la collectivité ou de l'établissement dont relève l'intéressé. <i>Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 44</i></p> <p><i>@ Pour plus d'informations, vous pouvez consulter les études relatives aux assistants maternels et familiaux</i></p>

Par dérogation, lorsque l'agent appartient à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du CGFP, il perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire à la charge de l'administration dont il relève pendant une durée limitée à 24 mois :

- 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 **12 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 **12 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.

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 17-1 et 45-1

Code général de la fonction publique – art. L422-3

Le traitement des fonctionnaires n'incluant pas les indemnités qui peuvent éventuellement s'y ajouter, cette indemnité mensuelle forfaitaire est calculée sur la base du traitement indiciaire de base de l'agent, à l'exception de toute prime ou indemnité.

QE 101288 du 03.05.2011 / JO AN p. 4507

Ainsi, il n'est pas possible de maintenir le **régime indemnitaire** de l'agent même pendant la période rémunérée.

8° Financement et frais de formation

L'indemnité perçue par l'agent pendant le congé de formation est à la charge de la collectivité ou de l'établissement dont relève l'intéressé.

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 12

Néanmoins, les collectivités et établissements qui emploient moins de cinquante agents à temps complet peuvent demander à être remboursés par le centre de gestion dont relève l'agent de tout ou partie du montant des indemnités versées.

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 17

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

9° Obligations de l'agent durant le congé de formation

L'agent remet à l'autorité territoriale, à **la fin de chaque fin de mois** et lors de la reprise de fonctions, une attestation de présence effective (assiduité). En cas d'absence sans motif valable dûment constatée par l'organisme dispensateur, il est mis fin au congé, et l'agent doit rembourser les indemnités perçues.

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 16

CE 116956 du 29.06.1994

Il peut arriver que les dates d'examens du concours ou les dates de rattrapage des examens soient postérieures à la fin de la préparation organisée par l'organisme dispensateur de la formation et que l'agent souhaite poursuivre son congé afin de continuer ses révisions. La formation étant achevée, l'agent n'est plus en situation de fournir à son administration l'attestation de suivi de formation exigée.

Dans le silence des textes les solutions suivantes sont généralement admises :

- **En cas de concours** : prolongation du congé de formation possible jusqu'aux oraux du concours et ce bien sûr en cas d'admissibilité. Cette prolongation serait subordonnée à la fourniture de deux justificatifs :
 - Une attestation prouvant l'inscription de l'agent au concours en question ;
 - Une attestation de présence effective aux épreuves écrites et orales.
- Pour le **diplôme universitaire** : prolongation du congé de formation possible jusqu'aux épreuves de rattrapage. Cette prolongation serait subordonnée à la fourniture de deux justificatifs :

- Une attestation prouvant l'autorisation pour l'agent à se présenter à l'examen de rattrapage ;
- Une attestation de l'université précisant que l'agent a effectivement participé aux épreuves.

Cette prolongation sera comptabilisée dans la durée totale du congé de formation pris par l'agent.

FAQ de la DGAFP du 10.08.2011

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

Remarque :



L'agent public bénéficiant d'un congé de formation demeure soumis aux principes régissant le 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° Droits de l'agent (congés annuels, RTT et autres)

Qu'il soit en congé de formation indemnisé ou non, l'agent a droit aux **congés annuels** statutairement prévus dans sa position d'activité.

Code général de la fonction publique – art. L621-1

Décret n°85-1250 du 26.11.1985 – art.1

Il peut prendre ses congés annuels pendant la période de son congé de formation professionnelle. Dans cette circonstance, le congé de formation est suspendu et l'agent réintégré bénéficie du congé annuel.

Il est recommandé aux agents de prendre leurs congés annuels durant la période des congés universitaires (Noël, Pâques...). Cependant, s'ils sont dans l'impossibilité de faire de la sorte (ex. : épuisement des jours de congés annuels), ils pourront être maintenus en situation de congé de formation professionnelle.

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

S'agissant de la **nouvelle bonification indiciaire** (NBI), il convient de noter que le congé de formation professionnelle n'est pas visé parmi les congés ouvrant droit à la conservation de cet avantage. En effet, l'agent n'exerce plus de manière effective les fonctions ouvrant droit à cet avantage.

Décret n° 93-863 du 18.06.1993 – art. 2

S'agissant du **complément de traitement indiciaire** (CTI), son montant est exclu de l'assiette de tout autre élément de rémunérations calculé en proportion ou en pourcentage du traitement indiciaire, de la solde de base ou du salaire.

Décret n°2020-1152 du 19.09.2020 – art. 16

S'agissant des **titres-restaurant**, la Commission Nationale des Titres-Restaurant (CNTR) 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/>

S'agissant du **supplément familial de traitement** (SFT), il est intégralement maintenu en cas de congé de formation professionnelle mais uniquement durant la période où l'agent perçoit une indemnité.

QE 1982 du 04.09.2008 / JO Sénat p. 1768

Guide du supplément familial de traitement SIRH – DGAFP du 04.09.2023

S'agissant de la **prise en charge partielle des titres de transport** pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail (type navigo), elle est suspendue durant tout mois calendaire intégralement couvert par une période de congé de formation professionnelle. Ainsi, la prise en charge est maintenue jusqu'à la fin du mois au cours duquel débute le congé et elle reprend pour le mois entier au cours duquel l'agent reprend le service.

Décret n° 2010-676 du 21.06.2010 – art. 6

Remarques :



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'acquiescer 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.

11° Renouvellement, fin du congé et réintégration de l'agent

Dès lors qu'il n'a pas épuisé ses droits, l'agent peut solliciter une prolongation du congé de formation en cours selon la même procédure.

L'agent et l'autorité territoriale peuvent d'un commun accord mettre fin à un congé de formation dont la durée ou l'indemnisation ne sont pas expirées. Dans cette hypothèse, l'agent n'est pas tenu de rembourser les indemnités perçues.

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

- **Fonctionnaire**

A l'issue du congé de formation, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans la collectivité et dans un emploi correspondant à son grade.

En effet, 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. En effet, le poste peut légalement être déclaré vacant.

CAA Versailles 12VE01217 du 27.06.2013

CAA Paris 94PA01950 du 05.03.1996

Par ailleurs, aucune disposition législative ou réglementaire ni aucun principe général ne prévoit un droit à l'avancement de grade à l'issue d'un congé de formation et l'obtention d'un diplôme. Par suite, l'administration peut légalement proposer à l'agent de le réintégrer sur un poste correspondant à son grade d'origine.

TA Paris n° 2011313 du 23.03.2023

L'administration n'est pas tenue, à l'issue du congé-formation d'un agent, d'affecter celui-ci sur un poste lui permettant de valoriser les compétences acquises dans le cadre de sa formation.

CAA Bordeaux 22BX02157 du 21.05.2024

- **Contractuel**

Au terme du congé de formation, l'agent contractuel remplissant toujours les conditions de recrutement et apte physiquement, est **réemployé sur son précédent emploi** dans la mesure où les nécessités du service le permettent.

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

Décret n°88-145 du 15.02.1988 – art. 33

Le réemploi n'est alors prononcé que pour la période restant à courir jusqu'au terme de l'engagement.

Décret n°88-145 du 15.02.1988 – art. 34

En effet, la circonstance qu'un agent non titulaire ait bénéficié d'un congé de formation et signé un engagement de servir à l'issue dudit congé ne lui donne aucun droit au renouvellement de son contrat.

CAA Paris 04PA04049 du 13.02.2007

L'agent contractuel en CDI qui a bénéficié d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins 6 mois dans les 6 dernières années, ne pourra pas solliciter un **congé pour convenances personnelles**.

Décret n°88-145 du 15.02.1988 – art. 17

12° Obligation de servir

L'agent qui bénéficie d'un congé de formation professionnelle **s'engage à rester au service d'une administration de l'une des trois fonctions publiques 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.

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 13 et 45

Si l'agent a bénéficié d'un congé de formation professionnelle de manière fractionnée, l'engagement à servir doit être calculé uniquement en fonction des périodes pendant lesquelles l'agent est placé en congé de formation et qu'il perçoit l'indemnité forfaitaire correspondante.

L'engagement de servir s'exerce à la fin de l'ensemble des sessions du congé de formation.

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

Il ne résulte d'aucune disposition que **l'engagement de servir** d'un agent à l'issue d'un congé de formation professionnelle doit être matérialisé par un document spécifique et distinct de celui l'admettant au bénéfice d'un congé de formation accepté par l'agent dès lors que la décision accordant un tel congé mentionne cet engagement et les conséquences d'une rupture du fait de l'agent.

CAA Toulouse 22TL21339 du 16.01.2024

L'agent n'a pas besoin d'accomplir l'intégralité de son engagement à servir au sein de la même collectivité ni de la même fonction publique. En effet, une mobilité entre les trois fonctions publiques est possible sans rupture de cet engagement.

QE 36599 du 15.07.2014 / JO AN p. 6012

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^{ème} année, il doit rembourser 5/9 de l'indemnité perçue pendant la première année de son congé de formation.

Néanmoins, il peut être **dispensé** de cette obligation par l'autorité de nomination (par exemple, lorsque que le congé de formation professionnelle vise une reconversion professionnelle).

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 13

S'agissant des agents publics les moins qualifiés, les plus exposés au risque d'usure professionnelle et ceux en situation de handicap, ils ne sont soumis à **l'obligation de servir que pour 36 mois au maximum**.

Code général de la fonction publique – art. L422-3

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 17-1

Depuis le 1^{er} janvier 2021, l'administration n'est plus tenue de saisir la commission administrative paritaire (CAP) avant de dispenser l'agent de son obligation de servir. Elle ne l'est pas non plus lorsqu'elle refuse de dispenser l'agent.

La décision par laquelle l'administration refuse de dispenser l'agent de son obligation de servir n'est pas une décision soumise à l'obligation de motivation des actes administratifs au sens de l'article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration.

CAA Toulouse 22TL21339 du 16.01.2024

Un fonctionnaire placé en **disponibilité** ne rompt pas les liens qui l'unissent à son administration. Dès lors son engagement de servir se trouve suspendu. Ce n'est que dans l'hypothèse où, au cours ou à l'expiration de sa disponibilité, le fonctionnaire quitte la fonction publique, que l'indemnité effectivement perçue devra être remboursée.

• Le congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE)

1° Définition

Les agents publics qui souhaitent étendre et parfaire leur formation en vue de satisfaire des projets professionnels ou personnels peuvent bénéficier d'un congé pour validation des acquis de l'expérience.

Code général de la fonction publique – art. L422-1

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 8

Les actions de validation des acquis de l'expérience 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.

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 27

Ainsi, les agents peuvent demander à bénéficier de ce 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**.

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 28

Le congé pour validation des acquis de l'expérience n'a donc pas pour vocation de couvrir l'intégralité de la démarche de VAE qui est souvent longue. Il peut néanmoins être couplé soit à une décharge partielle de service si la formation est très courte, soit à un congé de formation professionnelle si la durée minimale de formation équivaut à un mois à temps plein éventuellement fractionnable en semaines, journées, voire demi-journées.

QE 88847 du 25.01.2011 / JO AN p. 743

2° Bénéficiaires

Agents bénéficiaires

- Les **fonctionnaires titulaires** à temps complet ou non, ou à temps partiel sans condition de durée minimum de services effectifs.
Code général de la fonction publique – art. L422-1
Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 8
- Les **agents contractuels occupant un emploi permanent** en CDI ou CDD et les **assistants maternels et familiaux** sans condition de durée minimum de services effectifs.
Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 42 et 47

Les **fonctionnaires stagiaires** ne peuvent pas bénéficier du congé pour validation des acquis de l'expérience.

Décret n° 92-1194 du 04.11.1992 – art. 7

L'agent doit être en **position d'activité** pour pouvoir bénéficier du congé pour validation des acquis de l'expérience.

Code général de la fonction publique – art. L422-1

Néanmoins, les fonctionnaires et agents contractuels en **congé parental** peuvent bénéficier de ces actions de formations. Ils restent alors placés en position de congé parental.

Code général de la fonction publique – art. L422-25

Un **fonctionnaire en disponibilité** ne peut pas prétendre à un congé pour validation des acquis de l'expérience puisqu'il n'est pas en position d'activité. En revanche, l'agent pourra prétendre à ce congé lorsqu'il aura réintégré la collectivité.

Code général de la fonction publique – art. L422-1 et L511-1

3° Durée et enchaînement

Le congé accordé pour validation des acquis de l'expérience ne peut excéder **24 heures du temps de service**, éventuellement fractionnables.

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 28

Par dérogation, cette durée est **portée à 72 heures** pour les agents territoriaux appartenant à l'une des catégories suivantes :

- 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.

Code général de la fonction publique – art. L422-3

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 28

L'agent 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.

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 33

4° Procédure d'octroi

La demande de congé pour validation des acquis de l'expérience 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 à l'agent 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.

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 29

La prise en charge financière des frais afférents à une démarche de validation des acquis de l'expérience n'est pas de droit.

Lorsqu'une collectivité ou un établissement prend en charge financièrement les frais de participation et, le cas échéant, de préparation à une action de validation des acquis de l'expérience, cette action donne lieu à l'établissement d'une convention conclue entre la collectivité ou l'établissement, l'agent 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.

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 31

L'administration 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.

Code général de la fonction publique – art. L422-22, R263-7 et R272-19

5° Articulation du congé pour validation des acquis de l'expérience et du compte personnel de formation

L'agent peut demander un congé pour validation des acquis de l'expérience après avoir consommé ses droits acquis au titre du CPF.

Il a également la possibilité de solliciter le bénéfice de ses droits CPF au terme du congé pour validation des acquis de l'expérience.

Code général de la fonction publique – art. L422-10

Ainsi, le CPF peut être mobilisé pour bénéficier d'un temps supplémentaire de préparation ou d'accompagnement dans le cadre du congé pour validation des acquis de l'expérience.

Guide du compte personnel de formation (FPE) – Edition 2020

La période de congé pour validation des acquis de l'expérience est prise en compte pour l'alimentation du CPF.

Décret n° 2017-928 du 06.05.2017 – art. 3

6° Position de l'agent, rémunération et fin du congé

Pendant la durée du congé pour validation des acquis de l'expérience, l'agent reste en position d'activité et conserve le bénéfice de sa rémunération).

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 30

Au terme du congé pour validation des acquis de l'expérience, l'agent présente une attestation de fréquentation effective délivrée par l'autorité chargée de la certification.

L'agent 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, l'agent est en outre tenu de lui en rembourser le montant.

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 32

• Le congé pour bilan de compétences

1° Définition

Les agents publics qui souhaitent étendre et parfaire leur formation en vue de satisfaire des projets professionnels ou personnels peuvent bénéficier d'un congé pour bilan de compétences.

Code général de la fonction publique – art. L422-1

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 8

Le bilan de compétences a pour objectif de 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. Il permet d'analyser leurs compétences, aptitudes et motivations en vue de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 18

Les bilans de compétences sont réalisés selon les modalités prévues aux articles R. 900-1 à R. 900-7 du code du travail.

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 19

2° Bénéficiaires

Agents bénéficiaires

- Les **fonctionnaires titulaires** à temps complet ou non, ou à temps partiel.
Code général de la fonction publique – art. L422-1
Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 8
- Les **agents contractuels occupant un emploi permanent** en CDI ou CDD et les **assistants maternels et familiaux**.
Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 42 et 46

Les **fonctionnaires stagiaires** ne peuvent pas bénéficier du congé pour bilan de compétences.

Décret n° 92-1194 du 04.11.1992 – art. 7

L'agent doit être en **position d'activité** pour pouvoir bénéficier du congé pour bilan de compétences.

Code général de la fonction publique – art. L422-1

Néanmoins, les fonctionnaires et agents contractuels en **congé parental** peuvent bénéficier de ces actions de formations. Ils restent alors placés en position de congé parental.

Code général de la fonction publique – art. L422-25

Un **fonctionnaire en disponibilité** ne peut pas prétendre à un congé pour bilan de compétences puisqu'il n'est pas en position d'activité. En revanche, l'agent pourra prétendre à ce congé lorsqu'il aura réintégré la collectivité.

Code général de la fonction publique – art. L422-1 et L511-1

3° **Durée et enchainement**

Le congé accordé pour bilan de compétences ne peut excéder **24 heures du temps de service**, éventuellement fractionnables.

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 20

L'agent qui a bénéficié d'un congé pour bilan de compétences ne peut prétendre, avant l'expiration d'un **délai de 5 ans**, au bénéfice d'un nouveau congé à ce titre.

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 26

Par dérogation, la **durée du congé est portée à 72 heures** et le **délai entre deux congés à 3 ans**, pour les agents territoriaux appartenant à l'une des catégories suivantes :

- 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.

Code général de la fonction publique – art. L422-3

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 20 et 26

4° **Procédure d'octroi**

La demande de congé pour bilan de compétences est présentée au plus tard **60 jours avant le début de bilan**.

Elle indique les dates et la durée prévues du bilan, ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire choisi par l'agent. 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 et sa décision concernant la prise en charge financière du bilan.

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 21

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 l'agent 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.

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 22

L'administration 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.

Code général de la fonction publique – art. L422-22, R263-7 et R272-19

5° **Articulation du congé pour bilan de compétences et du compte personnel de formation**

L'agent peut demander un congé pour bilan de compétences après avoir consommé ses droits acquis au titre du CPF.

Il a également la possibilité de solliciter le bénéfice de ses droits CPF au terme du congé pour bilan de compétences.

Code général de la fonction publique – art. L422-10

Ainsi, le CPF peut être mobilisé pour bénéficier d'un temps supplémentaire de préparation ou d'accompagnement dans le cadre du congé pour bilan de compétences.

Guide du compte personnel de formation (FPE) – Edition 2020

La période de congé pour bilan de compétences est prise en compte pour l'alimentation du CPF.

Décret n° 2017-928 du 06.05.2017 – art. 3

6° **Position de l'agent, rémunération et fin du congé**

Pendant la durée du congé pour bilan de compétences, l'agent reste en position d'activité et conserve le bénéfice de sa rémunération.

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 23

Au terme du congé pour bilan de compétences, l'agent présente une attestation de fréquentation effective délivrée par l'organisme chargé de réaliser le bilan.

L'agent 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, l'agent est en outre tenu de lui en rembourser le montant.

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 24

Les résultats du bilan de compétences ne peuvent être communiqués à l'autorité territoriale ou à un tiers qu'avec l'accord de l'agent concerné.

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 25

• **La disponibilité pour effectuer des études ou recherches**

1° **Définition, bénéficiaires et durée**

Les **fonctionnaires titulaires** qui souhaitent étendre et parfaire leur formation en vue de satisfaire des projets professionnels ou personnels peuvent bénéficier d'une mise en disponibilité pour effectuer des études ou recherches présentant un caractère d'intérêt général.

Code général de la fonction publique – art. L422-21

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 8 et 10

Décret n° 86-68 du 13.01.1986 – art. 21

Les **fonctionnaires stagiaires** ne peuvent pas bénéficier d'une disponibilité pour effectuer des études ou recherches.

Décret n° 92-1194 du 04.11.1992 – art. 7

Dans ce cas, le fonctionnaire peut passer un contrat d'études avec le CNFPT.

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 10

Les agents contractuels et les assistants maternels et familiaux ne peuvent pas bénéficier de ce dispositif.

2° **Procédure d'octroi et rémunération**

La durée de la disponibilité ne peut excéder 3 années, mais est renouvelable une fois pour une durée égale.

Décret n° 86-68 du 13.01.1986 – art. 21

La disponibilité accordée, sous réserve des nécessités du service, est prononcée par décision de l'autorité territoriale.

Décret n° 86-68 du 13.01.1986 – art. 18 et 21

L'autorité territoriale peut soumettre le fonctionnaire au respect d'un délai maximum de préavis de **3 mois**. Le silence gardé par l'administration pendant deux mois à compter de la réception de la demande du fonctionnaire équivaut à une décision d'acceptation.

Code général de la fonction publique – art. L511-3

Pendant la durée de la disponibilité, l'agent ne perçoit aucune rémunération de la part de la collectivité.

@ Pour plus d'informations sur les conditions de réintégration, vous pouvez consulter l'étude «Disponibilité discrétionnaire» disponible sur le site internet du CIG

D – Le congé de transition professionnelle

1° Définition

Jusqu'à présent réservé aux agents de l'Etat ou de la FPH confrontés à des restructurations ou des suppressions d'emplois, le congé de transition professionnelle a été étendu par l'ordonnance du 26 mai 2021 aux « publics prioritaires » des trois versants de la fonction publique.

Un **congé de transition professionnelle** peut être accordé à certains agents en cas de nécessité d'exercer un nouveau métier constatée d'un commun accord avec l'employeur.

2° Bénéficiaires

Le congé de transition professionnelle est réservé aux agents publics les plus exposés au risque d'usure professionnelle et ceux en situation de handicap, c'est-à-dire :

- Le fonctionnaire de catégorie C ou l'agent contractuel qui occupe un emploi de niveau de catégorie C qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau 4 du répertoire national des certifications professionnelles ;
- L'agent public en situation de handicap mentionné à l'article L. 131-8 du code général de la fonction publique ;
- L'agent public pour lequel il est constaté, après avis du médecin du travail compétent, qu'il est particulièrement exposé, compte tenu de sa situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle.

Code général de la fonction publique – art. L422-3

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 34

Les **assistants maternels** et les **assistants familiaux** sont également éligibles à l'ensemble des droits à la formation renforcée en faveur des agents les moins qualifiés, en situation de handicap ou d'usure professionnelle.

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 48

3° Durée et enchaînement

Ce congé, d'une durée maximale d'un an, doit permettre à l'agent 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 120 heures et sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national prévu à l'article L6113-1 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 code du travail ;
- D'une durée égale ou supérieure à 70 heures et permettant d'accompagner et de conseiller les créateurs ou repreneurs d'entreprises.

Code général de la fonction publique – art. L422-3

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 34

Ce congé 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 **12 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 **5 ans** sur l'ensemble de la carrière.

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 35

4° Procédure d'octroi

La demande de congé de transition professionnelle est formulée **3 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 ;
- L'objectif professionnel visé.

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 36

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
- 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'agent de sa réponse, par écrit, dans le délai de 2 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 par la collectivité ou l'établissement à l'issue de ce délai vaut rejet de la demande.

En cas d'acceptation, le bénéficiaire du congé peut être différé dans l'intérêt du service.

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 36

5° Position de l'agent et rémunération

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.

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 37

L'agent en congé de transition professionnelle conserve son traitement brut et, le cas échéant, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement (SFT).

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 38

Le versement des primes et indemnités peut être maintenu pendant le congé, dans la limite de celles dont bénéficient les agents des services de l'Etat, soit 80 % du régime indemnitaire dont il bénéficiait à la date du placement en congé de transition professionnelle

Code général de la fonction publique – art. L714-4

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 38

Décret n° 2019-1441 du 23.12.2019 – art. 10 (décret de l'état)

QE 06585 du 04.01.2024 / JO Sénat p. 40

Par dérogation, lorsqu'un fonctionnaire territorial est affecté à l'étranger à la date de la demande de congé, l'indemnité de résidence qu'il perçoit est celle prévue à l'article 9 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985, correspondant à la zone de salaires sans abattement.

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 38

Le bénéficiaire du congé doit transmettre, selon un calendrier fixé d'un commun accord avec son employeur, 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 de suivre cette action sans motif légitime.

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 39

L'employeur prend en charge les frais de la formation dans la limite d'un plafond qu'il peut fixer. Il peut également prendre en charge les frais occasionnés par les déplacements de l'agent.

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 40

E – Les formations de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française

1° Définition

La formation professionnelle tout au long de la vie comprend des actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française instituées par la loi n° 2007-209 du 19 février 2007.

Code général de la fonction publique – art. L422-21

L'illettrisme désigne la situation d'une personne qui a bénéficié d'apprentissages mais qui n'a pas acquis - ou qui a perdu - la maîtrise de la lecture, de l'écriture, du calcul, en raison notamment d'apprentissages trop fragiles.

La lutte contre l'illettrisme et l'innumérisme constitue une priorité nationale. Cette priorité est prise en compte par le service public de l'éducation ainsi que par les personnes publiques et privées qui assurent une mission de formation ou d'action sociale. Tous les services publics contribuent de manière coordonnée à la lutte contre l'illettrisme et l'innumérisme dans leurs domaines d'action respectifs.

Code de l'éducation – art. L121-2

Ces actions comprennent également l'amélioration des compétences numériques. Les collectivités territoriales et leurs groupements concourent à l'élaboration et la mise en œuvre de ces actions dans leurs domaines d'action respectifs.

Code du travail – art. L6111-2

@ Pour plus d'informations sur ces actions de formation, vous pouvez consulter le site de l'agence nationale de lutte contre l'illettrisme : <https://www.anlci.gouv.fr/>

2° Bénéficiaires

Bénéficiaire de ces actions de formation, tous les agents titulaires ou non, qui ne maîtrisent pas les savoirs de bases : lecture, calcul, écriture, comprendre et émettre un message oral, se repérer dans l'espace.

Les agents territoriaux en congé parental ne peuvent pas bénéficier de ces actions.

Code général de la fonction publique – art. L422-25

3° Procédure d'octroi

Ces formations peuvent être suivies à l'initiative de l'agent ou de l'employeur. Ces actions de formations doivent être des actions prioritaires pour l'employeur.

Suite à une demande d'un agent, l'autorité territoriale se prononce au regard des nécessités de service.

Code général de la fonction publique – art. L422-22

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 1

L'administration ne peut opposer 2 refus consécutifs à une demande d'action de formation de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française qu'après avis de la commission administrative paritaire (CAP) pour les fonctionnaires et la commission consultative paritaire (CCP) pour les contractuels.

Code général de la fonction publique – art. L422-22, R263-7 et R272-19

4° Position de l'agent et rémunération

Lorsqu'un agent a été admis à participer à une action de formation de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française, organisée pendant le temps de service, le temps de formation vaut temps de service dans l'administration. Il bénéficie alors d'un maintien de sa rémunération.

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 2 et 3

L'agent qui suit ces actions de formation est considéré comme en « stage » et bénéficie d'indemnités de mission.

Décret n° 2001-654 du 19.07.2001 – art. 7

Décret n° 2006-781 du 03.07.2006 – art. 3-1

@ Pour plus d'informations sur les frais déplacement, vous pouvez consulter l'étude « Les frais de déplacement et changement de résidence » disponible sur le site internet du CIG

Si la formation est en dehors du temps de travail, avec l'accord de l'employeur, il bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle.

Décret 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 4

A noter qu'il n'y a pas de durée prescrite légalement et le parcours doit être construit sur mesure.

L'organisme ayant assuré la formation délivre à la fin de l'action de formation une attestation de formation.

F – Le compte personnel d'activité (CPA)

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, dite loi Travail, et l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 ont instauré un nouvel outil, le compte personnel d'activité (CPA), destiné à favoriser l'évolution et la mobilité professionnelles.

Ainsi, chaque agent public bénéficie d'un compte personnel d'activité qui a pour objectifs, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de faciliter son évolution professionnelle.

Code général de la fonction publique – art. L422-4

Au sein de la Fonction Publique, le CPA comporte deux comptes :

- Du compte personnel de formation (CPF) ;
- Du compte d'engagement citoyen (CEC).

Les droits étant attachés à la personne qui en est titulaire et non à son statut, tout fonctionnaire peut donc faire valoir auprès de toute personne publique ou privée qui l'emploie les droits qu'il a précédemment acquis, selon les modalités du régime dont il relève au moment de sa demande.

Code général de la fonction publique – art. L422-5

Les droits inscrits sur le compte personnel d'activité d'un agent public lui demeurent acquis jusqu'à leur utilisation ou à la fermeture du compte.

Code général de la fonction publique – art. L422-6

Le titulaire du CPA peut consulter les droits inscrits sur son compte en accédant à un service en ligne gratuit : moncompteformation.gouv.fr.

Code général de la fonction publique – art. L422-7

Le décret n°2017-928 du 6 mai 2017, complété par une circulaire du 10 mai 2017, prévoit les modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité et plus particulièrement du compte personnel de formation.

• Le compte personnel de formation (CPF)

1° Définition et formations éligibles au CPF

Le CPF se substitue au droit individuel à la formation (DIF) abrogé par le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017.

Le compte personnel de formation permet aux agents publics d'accéder à toute action de formation, en dehors de celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées, ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre de son projet d'évolution professionnelle.

Ce projet peut s'inscrire dans le cadre de la préparation d'une future mobilité professionnelle, d'une promotion vers de nouvelles responsabilités ou d'une démarche de reconversion professionnelle.

Code général de la fonction publique – art. L422-8

Décret n° 2017-928 du 06.05.2017 – art. 2

Circulaire NOR n°RDF1713973C du 10.05.2017

QE 07173 du 28.09.2023 / JO Sénat p. 5670

L'agent public peut donc solliciter son CPF pour :

- Le suivi d'une action de formation visant à l'obtention d'un diplôme, d'un titre ou d'une certification répertoriés sur le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou à l'inventaire mentionné à l'article L 335-6 du code de l'éducation nationale (formation courte qui permet d'obtenir un certificat de compétences, le RNCP recensant pour sa part des certificats de qualification correspondant à des formations plus longues) ;
- Le suivi d'une action inscrite au plan de formation ou dans l'offre de formation d'un employeur public, y compris lorsqu'il s'agit d'un autre employeur que le sien ;
- Le suivi d'une action proposée par un organisme de formation ayant souscrit aux obligations de déclaration prévues par le code du travail.

Circulaire NOR n°RDF1713973C du 10.05.2017

Lorsque plusieurs actions de formation permettent de satisfaire la demande de l'agent, une priorité est accordée à la formation assurée par son employeur.

En revanche, le CPF ne peut pas être mobilisé et décrétement des heures de formation suivies par un agent :

- Dont l'objet est l'adaptation de l'agent aux fonctions qu'il exerce au moment de sa demande ;
- Dans le cadre d'une procédure de reclassement qui ne serait dès lors pas à l'initiative de l'agent, cette formation relevant alors des obligations de l'employeur.

Guide CPF de l'état – Edition 2020

2° Bénéficiaires

L'ensemble des agents publics peuvent bénéficier d'un CPF : **fonctionnaires titulaires ou stagiaires et contractuels en contrat à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI)**. Aucune ancienneté de service auprès de l'employeur n'est requise pour constituer ou utiliser les droits attachés au CPF.

Code général de la fonction publique – art. L422-8

Décret n° 2017-928 du 06.05.2017 – art. 1

Circulaire NOR n°RDF1713973C du 10.05.2017

Les « **vrais vacataires** », qui n'ont pas la qualité d'agents contractuels, recrutés afin de réaliser une tâche précise, ponctuelle, limitée à l'exécution d'actes déterminés et non susceptible de se répéter de façon régulière dans le temps, ne peuvent pas bénéficier du dispositif.

Guide CPF de l'état – Edition 2020

3° Alimentation du CPF

- **Alimentation de base**

Le compte personnel de formation est alimenté à la **fin de chaque année**, à hauteur d'un nombre d'heures maximal par année de travail et dans la limite d'un plafond.

Code général de la fonction publique – art. L422-14

L'alimentation du compte personnel de formation s'effectue à hauteur de **25 heures maximum au titre de chaque année civile, dans la limite d'un plafond de 150 heures.**

Décret n°2017-928 du 06.05.2017 – art. 3

Pour le fonctionnaire qui appartient à un corps ou cadre d'emplois de catégorie C et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou titre professionnel enregistré et classé au niveau 3, l'alimentation du compte s'effectue à hauteur de **50 heures maximum par année civile et le plafond est porté à 400 heures.**

Code général de la fonction publique – art. L422-14

Décret n°2017-928 du 06.05.2017 – art. 3

Le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation est égal à la durée légale annuelle de travail, soit 1607 heures. Cette durée est calculée au **prorata du temps travaillé** pour les agents nommés sur des emplois à **temps non complet**.

En revanche, les périodes de travail à **temps partiel** sont assimilées à des périodes à temps complet.

Lorsque le calcul aboutit à un nombre d'heures de formation comportant une décimale, ce nombre est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.

Code général de la fonction publique – art. L422-14

Décret n°2017-928 du 06.05.2017 – art. 3

En revanche, sont intégralement prises en compte :

- Les périodes de travail à temps partiel qui sont assimilées à des périodes à temps complet ;
- La période d'absence du fonctionnaire en activité pour l'un des congés prévus par le code général de la fonction publique (notamment congé annuel, CMO, CLM, CLD, CITIS, congé de maternité ou d'adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé de formation professionnelle, congé pour validation des acquis de l'expérience, congé pour bilan de compétences, congé pour formation syndicale, congé des représentants syndicaux, congé de citoyenneté, congé de solidarité familiale, congé de proche aidant, congé pour siéger comme représentant d'une association, congé avec traitement pour accomplir soit une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle, congé avec traitement pour accomplir une période d'activité afin d'exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel) ;
- La période d'absence pour congé parental ;
- La période d'absence d'un agent contractuel pour l'un des congés suivants :
 - Congé parental, congé pour se rendre en outre-mer et congé de solidarité familiale,
 - Congé pour bilan de compétences et congé pour validation des acquis de l'expérience pour les agents contractuels occupant un emploi permanent et les assistants maternels et familiaux ;
- La période d'absence au titre du crédit de temps syndical.

Décret n°2017-928 du 06.05.2017 – art. 3

Lorsque l'agent est en **position de détachement**, c'est **l'organisme d'accueil** qui est chargé de procéder à l'alimentation, l'instruction et au financement des droits relevant du CPF.

Décret n°2017-928 du 06.05.2017 – art. 7

Lorsque l'agent est **mis à disposition**, c'est l'organisme d'origine qui prend les décisions relatives au bénéfice du compte personnel de formation, après avis du ou des organismes d'accueil.

Décret n°2008-580 du 18.06.2008 – art. 6 III

Le compte personnel de formation cesse d'être alimenté et les droits qui y sont inscrits ne peuvent plus être utilisés lorsque son titulaire a fait valoir ses droits à la retraite, à l'exception des cas dans lesquels la radiation des cadres intervient par anticipation en application des articles L. 27 et L. 29 du code des pensions civiles et militaires de retraite ou de dispositions réglementaires équivalentes.

Décret n°2017-928 du 06.05.2017 – art. 10-1

- **Crédit d'heures supplémentaires pour prévenir l'inaptitude**

Lorsque son projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions, l'agent public peut bénéficier d'un **crédit d'heures supplémentaires** limité à 150 heures en complément des droits acquis.

Pour justifier de l'attribution de ce crédit d'heures supplémentaire, l'agent présente un avis du médecin de prévention ou du travail attestant que son état de santé l'expose, compte tenu de ses conditions de travail, à un risque d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions.

Code général de la fonction publique – art. L422-15

Décret n°2017-928 du 06.05.2017 – art. 5

- **Alimentation par anticipation**

Lorsque la durée de la formation est supérieure aux droits acquis au titre du CPF, l'agent peut, avec l'accord de son employeur, consommer par anticipation des droits non encore acquis, dans la limite des droits qu'il est susceptible d'acquérir au cours des 2 années civiles qui suivent celle au cours de laquelle il présente la demande.

Décret n°2017-928 du 06.05.2017 – art. 4

L'agent bénéficiaire d'un CDD ne peut utiliser par anticipation des droits supérieurs à ceux qu'il peut acquérir jusqu'à la date d'expiration de son contrat.

Circulaire NOR n°RDF1713973C du 10.05.2017

4° Portabilité et conversion des droits CPF

- **Portabilité au sein de la fonction publique**

Les droits acquis sont portables entre les trois versants de la fonction publique. Ainsi, des droits CPF acquis au sein de la FPE ou FPH seront mobilisables dans le FPT.

- **Portabilité entre le secteur public et le secteur privé**

Les droits acquis au titre du CPF par une personne ayant exercé une activité professionnelle au sein du secteur privé sont conservés lorsqu'elle acquiert la qualité d'agent public. Si cet agent public souhaite utiliser ses droits acquis en euros auprès de son nouvel employeur public, il devra les convertir en heures.

Code général de la fonction publique – art. L422-16

La conversion s'effectue, dans la limite des plafonds prévus, à raison d'une heure pour 15 euros. Lorsque le calcul aboutit à un nombre d'heures de formation comportant une décimale, ce nombre est arrondi à l'entier le plus proche.

Le total des droits ayant fait l'objet de conversions successives ne peut, sur une période continue de 6 ans, dépasser le plafond de 150 heures (soit 2.250 euros). Pour les agents de catégorie C n'ayant pas atteint un niveau de formation classé au niveau 3, ce total ne peut, sur une période continue de 8 ans, dépasser le plafond de 400 heures (soit 6.000 euros).

Décret n°2017-928 du 06.05.2017 – art. 3-1

Les droits acquis par abondements complémentaires, permettant d'assurer le financement d'une formation dont le coût est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte ou aux plafonds prévus, ne peuvent pas faire l'objet d'une conversion, à l'exception de la majoration alimentant le compte d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Décret n°2017-928 du 06.05.2017 – art. 3-1

Le sens du transfert est déterminé en fonction de la situation de l'agent :

- Un agent public qui a exercé antérieurement dans le secteur privé peut transférer des euros de ses droits privé vers ses droits publics ;
- Un usager qui exerce concomitamment à la fois dans le secteur public et dans le secteur privé devra déclarer son activité principale au moment de sa demande (celle pour laquelle sa quotité de temps de travail est majoritaire) : le sens du transfert sera alors déterminé en fonction de cette activité principale.

- Un usager qui exerce concomitamment dans le secteur public et dans le secteur privé à quotité de temps de travail équivalente pourra choisir le sens de son transfert.

Décret n°2017-928 du 06.05.2017 – art. 3-2
<https://www.moncompteformation.gouv.fr/>
Guide CPF de l'état – Edition 2020

Les droits non convertis sont conservés jusqu'à la fermeture définitive du compte. Ils peuvent faire l'objet d'une mobilisation en cas de retour vers le secteur d'origine ou d'une nouvelle conversion à la suite de la décrémentation des droits, dans la limite des plafonds.

Guide CPF de l'état – Edition 2020

@ Pour plus d'informations sur la conversion des droits CPF, vous pouvez consulter le site internet « mon compte formation » : <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/transfert-des-droits-publics-et-privés>

5° Demande de mobilisation du CPF

La nécessité de garantir une équité de traitement dans l'instruction des demandes doit conduire chaque employeur public à définir une procédure lisible et précise tant pour les agents concernés que pour les personnes qui interviendront dans le processus de décision.

Circulaire NOR n°RDF1713973C du 10.05.2017

- **Demande de l'agent :**

L'agent public utilise, **à son initiative et sous réserve de l'accord de son administration**, les heures qu'il a acquises sur son compte personnel de formation en vue de suivre des actions de formation qui ont lieu, en priorité, pendant son temps de travail.

Code général de la fonction publique – art. L422-9 et L422-11

Afin de mobiliser le CPF à l'appui de son projet d'évolution professionnelle, l'agent sollicite par écrit son employeur avec une demande qui détaille :

- La nature de son projet (motivation et objectif poursuivi, fonctions visées, compétences, diplôme ou qualifications à acquérir, recours ou non à un accompagnement type conseil en évolution professionnelle etc.) ;
- Le programme et la nature de la formation visée (préciser si la formation est diplômante, certifiante ou professionnalisante les prérequis de la formation etc.) ;
- Le cas échéant l'organisme de formation sollicité si la formation ne figure pas dans l'offre de formation de l'employeur ;
- Le nombre d'heures requises le calendrier et le coût de la formation

Décret n°2017-928 du 06.05.2017 – art. 6
Guide CPF de l'état – Edition 2020

Pour formaliser sa demande, l'agent peut se faire accompagner, préalablement au dépôt de sa demande, par un conseiller en évolution professionnelle ou tout autre acteur RH (conseiller formation, conseiller en charge des ressources humaines responsable etc.) afin d'affiner son projet d'évolution professionnelle et d'étudier les modalités d'accompagnement les plus adaptées.

Code général de la fonction publique – art. L421-3
Décret n°2017-928 du 06.05.2017 – art. 6

- **Décision de l'autorité territoriale**

Lorsque plusieurs actions de formation permettent de satisfaire la demande de l'agent, une priorité est accordée aux actions de formation assurées par l'employeur de l'agent qui demande l'utilisation de son CPF.

Décret n°2017-928 du 06.05.2017 – art. 6

L'administration ne peut s'opposer à une demande d'utilisation du CPF permettant de suivre une formation relevant du socle de connaissances et compétences mentionné à l'article L. 6121-2 du code du travail. Le cas échéant, l'entrée dans cette formation peut être différée dans l'année qui suit la demande pour raisons de nécessité de service.

Code général de la fonction publique – art. L422-12

De plus, l'autorité administrative donne priorité aux actions de formation visant à :

- Suivre une action de formation, un accompagnement ou bénéficier d'un bilan de compétences, permettant de prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions ;
- Suivre une action de formation ou un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience par un diplôme, un titre ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles ;
- Suivre une action de formation de préparation aux concours et examens.

Décret n°2017-928 du 06.05.2017 – art. 8

L'employeur peut valider la formation mais la faire réaliser par un autre organisme de formation que celui demandé par l'agent. En effet, lorsque plusieurs actions de formation permettent de satisfaire la demande de l'agent, une priorité est accordée aux actions de formation proposées par l'employeur ou mise en place au titre de la contribution versée au CNFPT.

Lorsque l'agent a plusieurs employeurs (agents occupant des emplois à temps non complet), chacun doit donner son accord sur le calendrier de la formation. La prise en charge incombe à l'employeur principal de l'agent. Un cofinancement peut être mis en place entre les employeurs territoriaux.

FAQ de la DGCL - <https://www.collectivites-locales.gouv.fr/>

Le **refus** opposé à une demande d'utilisation doit être **motivé** et peut être contesté à l'initiative de l'agent devant l'instance paritaire compétente, c'est-à-dire la commission administrative paritaire (CAP) pour les fonctionnaires, et la commission consultative paritaire (CCP) pour les contractuels.

Code général de la fonction publique – art. L422-11, R263-7 et R272-19

Le refus peut être motivé notamment sur les fondements tels que :

- Le financement de la formation (défaut de crédits disponibles) ;
- Les nécessités de service (le calendrier de la formation n'est pas compatible avec les nécessités de service) ;
- Le projet d'évolution professionnelle de l'agent (l'agent ne dispose pas des prérequis pour suivre la formation souhaitée ou la demande ne peut être retenue au regard des priorités définies par l'employeur pour l'instruction des demandes).

FAQ de la DGCL - <https://www.collectivites-locales.gouv.fr/>

Guide CPF de l'état – Edition 2020

Si une demande d'utilisation du compte personnel de formation **a été refusée pendant deux années consécutives**, le rejet d'une **troisième demande** portant sur une action de formation de même nature ne peut être prononcé par l'autorité compétente qu'après avis de l'instance paritaire compétente (CAP ou CCP).

Code général de la fonction publique – art. L422-13

Lorsque le titulaire d'un compte utilise des droits obtenus à la suite d'une déclaration frauduleuse ou erronée, il rembourse les sommes correspondantes à son employeur selon une procédure contradictoire dont les modalités sont précisées par l'employeur.

Décret n°2017-928 du 06.05.2017 – art. 10-2

6° Articulation du CPF avec les autres dispositifs de la formation professionnelle tout au long de la vie

Le CPF s'articule, à la demande des agents, avec l'ensemble des autres dispositifs de la formation professionnelle tout au long de la vie et permet ainsi de répondre de manière adaptée aux besoins des agents.

Le compte personnel de formation peut être utilisé :

- En combinaison avec le congé de formation professionnelle ;

- En complément des congés pour validation des acquis de l'expérience et pour bilan de compétences afin bénéficier d'un temps supplémentaire de préparation ou d'accompagnement ;
- Pour préparer des examens et concours administratifs, le cas échéant en combinaison avec le compte épargne-temps (CET).

Code général de la fonction publique – art. L422-10

Pour préparer un **concours ou un examen professionnel**, l'agent peut :

- Utiliser les droits acquis au titre du CPF pour compléter une décharge accordée pour suivre une action de préparation aux concours et examens professionnels ;
 - Cette possibilité concernant uniquement les agents inscrits à une action de formation de préparation aux concours et examens professionnels.
- Disposer également d'un **temps de préparation personnelle** en utilisant son compte épargne temps ou, à défaut, son CPF :
 - Lorsque l'agent dispose d'un CET, ce dernier est mobilisé en priorité ;
 - Ce temps est accordé dans la limite d'un total de **5 jours par année civile** et selon un calendrier validé par son employeur ;
 - Cette possibilité concerne les agents inscrits à une action de formation ayant pour objet la préparation à un concours, mais aussi tout agent qui s'est inscrit à un concours sans avoir sollicité une action de formation portant sur cet objet, considérant que l'action de formation n'est pas nécessaire ou que le programme proposé a déjà été suivi par le passé.

Décret n° 2017-928 du 06.05.2017 – art. 2

Exemple :



Un agent bénéficie d'une décharge de 5 jours afin de suivre une action de formation de préparation aux concours et examens professionnels.

Il peut effectuer une demande afin de bénéficier de 5 jours supplémentaires pour du temps de préparation personnelle.

S'il dispose de 3 jours sur son CET, alors il devra solder son CET et pourra compléter par l'utilisation de son CPF pour les jours restants dans la limite de 5 jours.

Pour rappel, le régime d'octroi des décharges est différent dans la FPE et la FPH puisqu'elles sont accordées de droit lorsque la formation est inférieure ou égale à cinq jours. Dans la FPT, ces décharges ne sont pas accordées de droit.

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 2

7° Position de l'agent et rémunération

Lorsqu'un agent a été admis à participer à une action de formation destinée à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle, dans le cadre de l'utilisation d'un compte personnel de formation, organisée pendant le temps de service, le temps de formation vaut temps de service dans l'administration. Il bénéficie alors d'un maintien de sa rémunération.

Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007 – art. 2 et 3

8° Financement des actions de formation effectuées au titre du CPF

L'employeur prend en charge les frais pédagogiques se rattachant à la formation. Il peut également prendre en charge les frais occasionnés par leurs déplacements.

Code général de la fonction publique – art. L422-17

Décret n° 2017-928 du 06.05.2017 – art. 9

La prise en charge des frais peut faire l'objet d'un plafond déterminé par une délibération de l'organe délibérant.

Décret n° 2017-928 du 06.05.2017 – art. 9

Des actions de mutualisation de la gestion ou du financement du compte personnel de formation engagées entre employeurs publics.

Code général de la fonction publique – art. L422-17

Décret n° 2017-928 du 06.05.2017 – art. 9

En cas de constat d'absence de suivi de tout ou partie de la formation sans motif valable, l'agent doit rembourser les frais engagés par l'employeur.

Décret n° 2017-928 du 06.05.2017 – art. 9

L'employeur qui assure la charge de l'allocation d'aide au retour à l'emploi des agents involontairement privés d'emploi, prend en charge les frais de formation lorsque la demande d'utilisation du CPF est présentée pendant la période d'indemnisation. Pour bénéficier de cette prise en charge, l'agent doit être sans emploi au moment où il présente sa demande.

Code général de la fonction publique – art. L422-18

Décret n° 2017-928 du 06.05.2017 – art. 10

• **Le compte d'engagement citoyen (CEC)**

1° Objectifs et utilisation

Le compte d'engagement citoyen est un dispositif visant à valoriser les **activités de bénévolat** ou de **volontariat des citoyens** en facilitant la reconnaissance des compétences acquises à travers ces activités afin qu'il acquière des heures inscrites sur le compte personnel de formation.

Le CEC s'applique de manière identique pour les agents de droit privé et les agents de droit public sauf exceptions.

Code général de la fonction publique – art. L422-4

Ainsi, les droits à formation acquis au titre du CEC peuvent être utilisés :

- Pour acquérir les compétences nécessaires à l'exercice des activités bénévoles ou de volontariat mentionnées à l'article L. 5151-9 du code du travail ;
- Pour mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle, en complément des heures inscrites sur le compte personnel de formation (CPF).

Décret n° 2017-928 du 06.05.2017 – art. 2

En revanche, le CEC des agents publics ne permet, à la différence du secteur privé, d'acquérir des jours de congés destinés à l'exercice de ces activités. Néanmoins, les agents publics ont la possibilité de bénéficier de différents congés, rémunérés ou non, afin d'exercer ces activités (congé de citoyenneté, congé de représentation d'une association, congé pour accomplissement d'une activité dans la réserve etc.).

Code général de la fonction publique – art. L422-4

Code du travail – art. L5151-7

A noter que, cette valorisation des activités citoyennes repose sur l'initiative du titulaire du compte, il demeure libre d'y recenser ou non les activités effectuées.

Code du travail – art. L5151-8

Les droits acquis au titre de l'engagement citoyen sont mobilisés après utilisation des droits inscrits sur le CPF sauf pour les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. En effet, seuls les droits acquis au titre du CEC peuvent financer ces actions.

Code du travail – art. L6323-6 et D5151-11

Le financement des droits acquis au titre de l'engagement est effectué, en fonction des activités :

- Soit par l'Etat,
- Soit par la commune, pour la réserve communale de sécurité civile,
- Soit par l'établissement public chargé de la gestion de la réserve sanitaire,

- Soit par l'autorité de gestion du sapeur-pompier volontaire (Etat, SDIS, commune ou EPCI).
Code du travail – art. L5151-11

Les modalités de la prise en charge financière sont fixées aux articles D. 5151-12 et D. 5151-13 du code du travail.

2° Alimentation du CPF au titre du CEC

L'alimentation du CEC des agents publics est réalisée en euros comme pour le secteur privé. Néanmoins, l'utilisation des droits acquis au titre du CEC par les agents publics s'effectue en heures. Ainsi, afin de permettre l'utilisation de ces droits dans la fonction publique, il est nécessaire de convertir les droits acquis d'euros en heures.

Code du travail – art. L5151-9

Les droits acquis en euros au titre du compte d'engagement citoyen peuvent à cette fin être convertis en heures à raison de 12 euros pour une heure. Lorsque le calcul aboutit à un nombre d'heures de formation comportant une décimale, ce nombre est arrondi au nombre entier le plus proche.

Décret n° 2017-928 du 06.05.2017 – art. 2

Les activités bénévoles ou de volontariat permettant d'acquérir des droits pouvant être inscrits sur le CPF sont listées à l'article L5151-9 du code du travail (*voir tableau récapitulatif ci-dessous*).

Toutefois, ces activités ne permettent pas d'acquérir des droits inscrits sur le CPF lorsqu'elles sont effectuées dans le cadre des formations secondaires mentionnées au code de l'éducation.

Code du travail – art. L5151-9

Pour chacune de ces activités, une durée minimale d'engagement doit être effectuée afin de permettre l'acquisition de 240 euros sur le CPF.

Afin d'être comptabilisées, les activités bénévoles ou de volontariat doivent faire l'objet d'une déclaration à la Caisse des dépôts et consignations à une période définie selon le type d'activité.

Code du travail – art. L5151-10 et D5151-14

Le montant des droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen ne peut excéder le plafond de 720 euros.

Code du travail – art. D5151-14

Liste des activités bénévoles ou de volontariat permettant d'acquérir des droits CEC

Activités	Durée minimale d'engagement	Observations / Déclaration à la caisse des dépôts
Service civique (Code du service national – art. 120-1)	Une durée de 6 mois continus	La durée est appréciée sur l'année civile écoulée et sur l'année précédente. La déclaration à la Caisse des dépôts et consignations intervient à l'issue de l'année civile écoulée.
Réserve militaire opérationnelle (Code de la défense – art. L4211-1)	Une durée d'activités accomplies de 90 jours	La durée est appréciée sur l'année civile écoulée. La déclaration à la Caisse des dépôts et consignations intervient à l'issue de cette année civile.
Réserve citoyenne de défense et de sécurité (Code de la défense – art. L4211-1)	Une durée continue de cinq ans d'engagement	La durée est appréciée au terme d'une durée continue de cinq ans d'engagement. La déclaration à la Caisse des dépôts et consignations intervient au début de l'année civile suivante.
Réserve opérationnelle de la police nationale (Code de la sécurité intérieure – art. L411-7)	Une durée continue de 3 ans d'engagement ayant donné lieu à 75 vacations par an	La durée est appréciée au terme d'une durée continue de 3 ans d'engagement ayant donné lieu à 75 vacations par an. La déclaration à la Caisse des dépôts et consignations intervient au début de l'année civile suivante.
Réserve citoyenne de la police nationale (Code de la sécurité intérieure – art. L411-18)	Une durée continue de 3 ans d'engagement ayant donné lieu à la réalisation de 350h par an	La durée est appréciée au terme d'une durée continue de 3 ans d'engagement ayant donné lieu à la réalisation de 350 heures par an. La déclaration à la Caisse des dépôts et consignations intervient au début de l'année civile suivante
Réserve civique et ses réserves thématiques (Loi n°2017-86 du 27.01.2017 – art. 1)	Une durée d'activité annuelle d'au moins 200 heures, réalisées dans un ou plusieurs organismes d'accueil, dont au moins 100 heures dans le même organisme	La durée est appréciée sur l'année civile écoulée. La déclaration à la Caisse des dépôts et consignations intervient à l'issue de cette année civile.
Réserve communale de sécurité civile (Code de la sécurité intérieure – art. L724-1)	Une durée d'engagement de 5 ans	La durée est appréciée au vu du contrat d'engagement signé par le réserviste. La déclaration à la Caisse des dépôts et consignations intervient à l'issue de l'année civile au cours de laquelle le contrat d'engagement a été signé
Réserve citoyenne de l'éducation nationale (Code de l'éducation – art. L911-6-1)	Une durée d'engagement continue d'un an ayant donné lieu à au moins 25 interventions	La durée est appréciée sur l'année civile écoulée et sur l'année précédente. La déclaration à la Caisse des dépôts et consignations intervient à l'issue de l'année civile écoulée.

<p>Réserve sanitaire (Code de la santé publique – art. L3132-1)</p>	<p>Une durée d'emploi de 30 jours</p>	<p>La durée est appréciée sur l'année civile écoulée. La déclaration à la Caisse des dépôts et consignations intervient à l'issue de cette année civile.</p>
<p>Activité de maître d'apprentissage (Code du travail – art. L6223-5)</p>	<p>Durée de 6 mois, quel que soit le nombre d'apprentis accompagnés</p>	<p>La durée est appréciée sur l'année civile écoulée et sur l'année précédente. La déclaration à la Caisse des dépôts et consignations intervient à l'issue de l'année civile écoulée.</p>
<p>Activités de bénévolat associatif</p>	<p>Durée de 200 heures, réalisées dans une ou plusieurs associations, dont au moins 100h dans une même association</p>	<p style="text-align: center;"><u>À condition :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Que l'association soit régie par la loi du 1er juillet 1901 ou inscrite au registre des associations (dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle), qu'elle soit déclarée depuis un an au moins et que l'ensemble de ses activités soit mentionné à l'article 200, 1°, b du code général des impôts ; • Que le bénévole siège dans l'organe d'administration ou de direction de l'association ou participe à l'encadrement d'autres bénévoles, dans des conditions, notamment de durée. <p style="text-align: center;">La durée est appréciée sur l'année civile écoulée. La déclaration à la Caisse des dépôts et consignations intervient à l'issue de cette année civile.</p>
<p>Activité de sapeur-pompier volontaire (SPV) (Code de la sécurité intérieure – art. L723-3)</p>	<p>La signature de l'engagement de 5 ans</p>	<p>La durée est appréciée au vu de la signature de l'engagement du sapeur-pompier volontaire. La déclaration à la Caisse des dépôts et consignations intervient à l'issue de l'année civile au cours de laquelle l'arrêté de nomination a été notifié au sapeur-pompier volontaire.</p>

G – La période d'immersion professionnelle

Le décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022 instaure la possibilité pour chaque agent public peut bénéficier d'une période d'immersion professionnelle auprès d'un des employeurs des trois fonctions publiques, ou de tout autre organisme public.

Décret n°2022-1043 du 22.07.2022 – art. 9

Elle permet à l'agent d'appréhender la réalité d'un métier, d'observer sa pratique et l'environnement professionnel dans lequel elle se déroule en vue de confirmer son projet d'évolution professionnelle et de faire un choix éclairé de mobilité.

Cette période d'immersion peut durer entre 2 jours et 10 jours ouvrés, consécutifs ou non. La durée cumulée ne peut néanmoins être supérieure à 20 jours sur une période de trois ans.

Décret n°2022-1043 du 22.07.2022 – art. 9

La demande est motivée et présentée par l'agent à son employeur au moins 3 mois avant la date à laquelle son commencement est souhaité. Ce délai peut être réduit en cas d'accord entre l'agent et l'autorité territoriale. La demande précise la structure d'accueil souhaitée, la durée et la période envisagées.

Elle est instruite par l'autorité territoriale qui apprécie notamment sa cohérence avec le projet d'évolution professionnelle exprimé.

Dans le mois qui suit la réception de la demande, l'autorité territoriale fait connaître à l'intéressé son accord ou les motifs du rejet ou du report de la demande.

Décret n°2022-1043 du 22.07.2022 – art. 10

La mise en œuvre d'une période d'immersion donne lieu à une convention entre l'agent, l'administration d'emploi et la structure d'accueil. Cette convention définit les fonctions observées par l'agent, le lieu, la durée ainsi que la ou les dates de son déroulement.

Décret n°2022-1043 du 22.07.2022 – art. 11

@ Un modèle de convention est disponible sur le portail de la fonction publique : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/>

Pendant la période d'immersion, l'agent est considéré comme étant en mission. Cette période donne lieu, le cas échéant, à une prise en charge des frais de déplacement.

La période d'immersion est décomptée du temps de service de l'agent. Elle est sans incidence sur la rémunération de l'agent.

Lorsque le bénéficiaire est l'une des personnes mentionnées à l'article L. 5212-13 du code du travail et qu'il lui a été attribué des aides humaines ou matérielles pour l'adaptation de son poste de travail, son employeur doit s'assurer qu'il bénéficie des aides nécessaires au bon déroulement de cette période. Ces aides doivent être définies dans la convention.

Décret n°2022-1043 du 22.07.2022 – art. 12

H – Autres formations facultatives

Les fonctionnaires qui le souhaitent bénéficient d'une formation en matière d'économie circulaire, de prévention et de gestion des déchets.

Code général de la fonction publique – art. L421-5

Les agents publics les moins qualifiés, les plus exposés au risque d'usure professionnelle et ceux en situation de handicap bénéficient d'un accès prioritaire à cette formation.

Code général de la fonction publique – art. L422-3

IV – Annexes

A – Tableau récapitulatif des formations obligatoires et facultatives

Statut de l'agent ►		Type de formation ▼	Stagiaire	Titulaire	Contractuel sur emploi permanent	Contractuel sur emploi non permanent
Formations obligatoires	Formations statutaires	Intégration	✓	✓ Concernes les agents de catégorie C dispensés de stage	✓ Si recruté sur le fondement de l'article L332-8 du CGFP pour une durée = ou > à 1 an	✗
		Professionalisation	✓	✓		
	Congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail		✓	✓	✓	✓
Formations facultatives	Congé pour formation syndicale		✗	✓	✓	✓
	Formation de perfectionnement		✓	✓	✓	✓
	Formation préparation aux concours et examens professionnels		⚠	✓	✓	✓
	Congé de formation professionnelle		✗	✓	✓	✗
	Congé pour validation des acquis de l'expérience		✗	✓	✓	✗
	Congé pour bilan de compétences		✗	✓	✓	✗
	Disponibilité pour effectuer des études ou recherches		✗	✓	✗	✗
	Congé de transition professionnelle		⚠	✓	✓	✓
	Actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française		✓	✓	✓	✓
	Période d'immersion professionnelle		⚠	✓	✓	✓

⚠ Bien que les fonctionnaires stagiaires ne soient pas expressément exclus de ces dispositifs, ils ne semblent pas compatibles avec leur statut.

B – Durée des formations selon les filières

- **Filière administrative**

CADRES D'EMPLOIS	Formation d'intégration	Formation de professionnalisation au premier emploi	Formation de professionnalisation tout au long de la carrière	Formation de professionnalisation lors de l'accès à un poste à responsabilité
Administrateur (concours)	Formation initiale de 18 mois en tant qu'élève au CNFPT	5 jours* dans les 2 ans à compter de la nomination	2 jours* par période de 5 ans à l'issue du précédent délai de 2 ans	3 jours* dans les 6 mois à compter de leur affectation
Administrateur (promotion interne)		3 mois dans les 2 ans à compter de la nomination		
Attaché (concours)	10 jours au cours du stage	5 jours* dans les deux ans à compter de la nomination		
Attaché (promotion interne)				
Rédacteur (concours)	10 jours au cours du stage	5 jours* dans les deux ans à compter de la nomination	2 jours par période de 5 ans à l'issue du précédent délai de 2 ans	
Rédacteur (promotion interne)				
Adjoint administratif 1^{ère} et 2^{ème} classe	5 jours dans l'année qui suit la nomination.	3 jours* dans les deux ans à compter de la nomination	2 jours* par période de 5 ans à l'issue du précédent délai de 2 ans	

* Cette durée peut être portée au maximum à 10 jours en cas d'accord entre l'autorité territoriale et l'agent.

- **Filière technique**

CADRES D'EMPLOIS	Formation d'intégration	Formation de professionnalisation au premier emploi	Formation de professionnalisation tout au long de la carrière	Formation de professionnalisation lors de l'accès à un poste à responsabilité
Ingénieur en chef (concours)	Formation initiale de 12 mois en tant qu'élève au CNFPT	5 jours* dans les 2 ans à compter de la nomination	2 jours* par période de 5 ans à l'issue du précédent délai de 2 ans	3 jours* dans les 6 mois à compter de leur affectation
Ingénieur en chef (promotion interne)		3 mois dans les 2 ans à compter de la nomination		
Ingénieur (concours)	10 jours au cours du stage	5 jours* dans les deux ans à compter de la nomination		
Ingénieur (promotion interne)				
Technicien (concours)	10 jours au cours du stage			
Technicien (promotion interne)				
Agent de maîtrise (concours)	5 jours dans l'année qui suit la nomination.	3 jours* dans les deux ans à compter de la nomination		
Agent de maîtrise (promotion interne)				
Adjoint technique 1^{ère} et 2^{ème} classe	5 jours dans l'année qui suit la nomination			
Adjoint technique 1^{ère} classe, 2^{ème} classe, et principal de 2^{ème} classe des établissements d'enseignement				

* Cette durée peut être portée au maximum à 10 jours en cas d'accord entre l'autorité territoriale et l'agent

- **Filière culturelle**

CADRES D'EMPLOIS	Formation d'intégration	Formation de professionnalisation au premier emploi	Formation de professionnalisation tout au long de la carrière	Formation de professionnalisation lors de l'accès à un poste à responsabilité
Directeur d'établissement d'enseignement artistique (concours)	10 jours au cours du stage	5 jours* dans les deux ans à compter de la nomination	2 jours* par période de 5 ans à l'issue du précédent délai de 2 ans	3 jours* dans les 6 mois à compter de leur affectation
Directeur d'établissement artistique (promotion interne)				
Professeur d'enseignement artistique (concours)	10 jours au cours du stage			
Professeur d'enseignement artistique (promotion interne)				
Assistant d'enseignement artistique (concours)	10 jours au cours du stage depuis le 1 ^{er} janvier 2016 (anciennement 5 jours)			

CADRES D'EMPLOIS	Formation d'intégration	Formation de professionnalisation au premier emploi	Formation de professionnalisation tout au long de la carrière	Formation de professionnalisation lors de l'accès à un poste à responsabilité
Conservateur des bibliothèques (concours)	Formation initiale de 18 mois en tant qu'élève au CNFPT	5 jours* dans les deux ans à compter de la nomination	2 jours* par période de 5 ans à l'issue du précédent délai de 2 ans	3 jours* dans les 6 mois à compter de leur affectation
Conservateur des bibliothèques (promotion interne)		3 mois dans les deux ans à compter de la nomination		
Conservateur du patrimoine (concours)	Formation initiale de 18 mois en tant qu'élève au CNFPT	5 jours* dans les deux ans à compter de la nomination		
Conservateur du patrimoine (promotion interne)		3 mois dans les deux ans à compter de la nomination		
Attaché de conservation du patrimoine (concours)	10 jours au cours du stage	5 jours* dans les deux ans à compter de la nomination		
Attaché de conservation du patrimoine (promotion interne)				
Bibliothécaire (concours)	10 jours au cours du stage			
Bibliothécaire (promotion interne)				

CADRES D'EMPLOIS	Formation d'intégration	Formation de professionnalisation au premier emploi	Formation de professionnalisation tout au long de la carrière	Formation de professionnalisation lors de l'accès à un poste à responsabilité
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques (concours)	10 jours au cours du stage depuis le 1 ^{er} janvier 2016 (anciennement 5 jours)	5 jours* dans les deux ans à compter de la nomination	2 jours* par période de 5 ans à l'issue du précédent délai de 2 ans	3 jours* dans les 6 mois à compter de leur affectation
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques (promotion interne)				
Adjoint du patrimoine	5 jours dans l'année qui suit la nomination	3 jours* dans les deux ans à compter de la nomination		

* Cette durée peut être portée au maximum à 10 jours en cas d'accord entre l'autorité territoriale et l'agent.

- **Filière médico-sociale**

CADRES D'EMPLOIS	Formation d'intégration	Formation de professionnalisation au premier emploi	Formation de professionnalisation tout au long de la carrière	Formation de professionnalisation lors de l'accès à un poste à responsabilité
Conseiller Socio-éducatif (concours)	10 jours au cours du stage depuis le 1 ^{er} janvier 2016 (anciennement 5 jours)	5 jours* dans les deux ans à compter de la nomination	2 jours* par période de 5 ans à l'issue du précédent délai de 2 ans	3 jours* dans les 6 mois à compter de leur affectation
Conseiller Socio-éducatif (promotion interne)				
Assistant socio-éducatif	10 jours au cours du stage			
Éducateur de jeunes enfants				
Moniteur-éducateur et intervenants familiaux	10 jours au cours du stage depuis le 1 ^{er} janvier 2016 (anciennement 5 jours)			
Agent social	5 jours dans l'année qui suit la nomination	3 jours* dans les deux ans à compter de la nomination		
Assistant spécialisé des écoles maternelles				

CADRES D'EMPLOIS	Formation d'intégration	Formation de professionnalisation au premier emploi	Formation de professionnalisation tout au long de la carrière	Formation de professionnalisation lors de l'accès à un poste à responsabilité
Médecin	10 jours au cours du stage	Pas prévues pour ce cadre d'emplois <i>Des formations spécifiques sont prévues aux articles 7, 17 et 22 du décret n°92-851 du 28.08.1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des médecins territoriaux</i>		3 jours* dans les 6 mois à compter de leur affectation
Psychologue	10 jours au cours du stage	5 jours* dans les deux ans à compter de la nomination	2 jours* par période de 5 ans à l'issue du précédent délai de 2 ans	
Sage-femme	10 jours au cours du stage			
Puéricultrice cadre de santé (voie d'extinction)				
Puéricultrice (voie d'extinction)				
Puéricultrice (catégorie sédentaire)	10 jours au cours du stage			
Cadre de santé Infirmier, et techniciens paramédicaux (voie d'extinction)				
Infirmier en soins généraux	10 jours au cours du stage depuis le 1 ^{er} janvier 2016 (anciennement 5 jours)			
Pédicure-podologue, ergothérapeute, psychomotricien, orthoptiste, technicien de laboratoire médical, manipulateur d'électroradiologie médicale, préparateur en pharmacie hospitalière et diététicien	10 jours au cours du stage	10 jours dans les deux ans à compter de la nomination		

Biologistes, vétérinaires et pharmaciens	10 jours au cours du stage	5 jours* dans les deux ans à compter de la nomination <i>Il convient de noter que cette formation n'est pas prévue pour les fonctionnaires recrutés par intégration directe</i>	2 jours* par période de 5 ans à l'issue du précédent délai de 2 ans	3 jours* dans les 6 mois à compter de leur affectation
Masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes	10 jours au cours du stage	10 jours dans les deux ans à compter de la nomination		
Aides-soignants	10 jours au cours du stage	3 jours* dans les deux ans à compter de la nomination		
Auxiliaire de puériculture	10 jours au cours du stage	3 jours* dans les deux ans à compter de la nomination		
Auxiliaire de soins	5 jours dans l'année qui suit la nomination			

- **Filière sportive**

CADRES D'EMPLOIS	Formation d'intégration	Formation de professionnalisation au premier emploi	Formation de professionnalisation tout au long de la carrière	Formation de professionnalisation lors de l'accès à un poste à responsabilité.
Conseiller des activités physiques et sportives (concours)	10 jours au cours du stage depuis le 1 ^{er} janvier 2016 (anciennement 5 jours)	5 jours* dans les deux ans à compter de la nomination	2 jours* par période de 5 ans à l'issue du précédent délai de 2 ans	3 jours* dans les 6 mois à compter de leur affectation
Conseiller des activités physiques et sportives (promotion interne)				
Éducateur des activités physiques et sportives (concours)	10 jours au cours du stage depuis le 1 ^{er} janvier 2016 (anciennement 5 jours)			

Éducateur des activités physiques et sportives (promotion interne)				
Opérateur des activités physiques et sportives	5 jours dans l'année qui suit la nomination.	3 jours* dans les deux ans à compter de la nomination		

* Cette durée peut être portée au maximum à 10 jours en cas d'accord entre l'autorité territoriale et l'agent.

- **Filière animation**

CADRES D'EMPLOIS	Formation d'intégration	Formation de professionnalisation au premier emploi	Formation de professionnalisation tout au long de la carrière	Formation de professionnalisation lors de l'accès à un poste à responsabilité.
Animateur (concours)	10 jours au cours du stage depuis le 1 ^{er} janvier 2016 (anciennement 5 jours)	5 jours* dans les deux ans à compter de la nomination	2 jours* par période de 5 ans	3 jours* dans les 6 mois à compter de leur affectation
Animateur (promotion interne)				
Adjoint d'animation de 1^{ère} et 2^{ème} classe	5 jours dans l'année qui suit la nomination	3 jours* dans les deux ans à compter de la nomination		

* Cette durée peut être portée au maximum à 10 jours en cas d'accord entre l'autorité territoriale et l'agent.