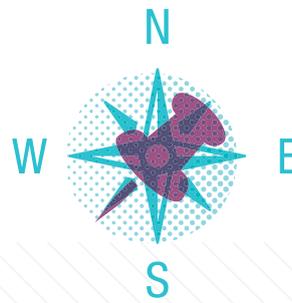


# LE CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP)



Le congé de formation permet de participer à des formations sans rapport avec l'activité professionnelle exercée ou non retenues dans le plan de formation, mais qui répondent à un projet personnel.

## Pour qui ?

Les fonctionnaires territoriaux employés à temps complet ou non complet justifiant de 3 ans de services effectifs (les services accomplis à temps partiel sont assimilés à des périodes de temps complet).

Les agents non titulaires 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..

## Quelle durée ?

La durée du congé formation ne peut dépasser 3 ans pour l'ensemble de la carrière.

Le congé peut être utilisé en une seule fois ou être réparti sur toute la durée de la carrière en périodes de stages d'une durée minimale de 10 jours qui peuvent être fractionnées en semaines, journées, demi-journées.

## Quelle démarche ?

L'agent doit adresser sa demande 90 jours avant le début de l'action de formation en précisant la date de début, sa nature, sa durée et le nom de l'organisme dispensant la formation.

La collectivité doit répondre dans les 30 jours. L'accord n'a pas à être motivé et est notifié à l'agent par arrêté.

Le rejet se fait par décision motivée, notifiée à l'intéressé. Au 3<sup>e</sup> refus émis concernant des demandes portant sur des actions ayant le même objet, l'avis de la CAP est obligatoire.

L'autorité territoriale peut décider de reporter le congé formation en fonction de l'intérêt du service.

## Quelle rémunération ?

L'agent en formation perçoit pendant les 12 premiers mois une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85 % de son traitement brut et de l'indemnité de résidence, à la charge de la collectivité dont il relève.

Les collectivités comptant moins de cinquante agents à temps complet peuvent être remboursées par le centre de gestion de tout ou partie du montant de l'indemnité mensuelle forfaitaire.

Au-delà des 12 premiers mois, l'agent ne perçoit plus d'indemnité.

## Quelles obligations de l'agent ?

L'agent doit fournir des attestations de présence à la fin de chaque mois et au moment de la reprise de fonctions. Toute absence non justifiée entraîne la fin du congé et le remboursement des indemnités perçues à tort.

L'agent s'engage à rester au service d'une administration de l'une des trois fonctions publiques durant une période égale au triple de la durée pendant laquelle il a perçu l'indemnité. En cas de rupture de l'engagement, l'agent remboursera le montant des indemnités à concurrence de la durée de services non effectuée.

Il peut-être dispensé de cette obligation par l'autorité territoriale de nomination après avis de la CAP.

## Quelle situation statutaire de l'agent ?

L'agent reste en position d'activité. Il conserve donc ses droits pour bénéficier de l'avancement d'échelon et de grade. Il acquiert, pendant son congé, de nouvelles durées de services effectifs et des droits à la retraite.

A la fin du congé, il est réintégré de plein droit dans sa collectivité d'origine, dans son ancien poste ou dans un autre poste.

## TEXTES DE RÉFÉRENCE :

Article 57-6 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984  
Décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007

