

Le Congé pour Formation Professionnelle (CFP)

Référence :

- *Code général de la fonction publique Article L422-1 à L422-35*
- *Décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale*

Qu'est-ce qu'un Congé pour Formation Professionnelle ?

Le congé de formation professionnelle permet de se former pour satisfaire un projet professionnel ou personnel.

Quelles sont les conditions pour bénéficier du CFP ?

Toutes personnes ayant les conditions ci-dessous peut prétendre à un congé pour formation professionnelle :

- pour les titulaires : justifier de 3 ans de services à temps plein dans la fonction publique ;
- pour les contractuels : 36 mois de service dans la structure où le congé est demandé ;
- ne pas avoir bénéficié d'une préparation à un concours, examen professionnel ou un autre congé de formation professionnelle dans les 12 mois précédents le début de la formation.

Quelle est la durée du CFP ?

Le congé pour formation professionnelle ne peut excéder 3 ans pour l'ensemble de la carrière de l'agent. Il peut être utilisé en une seule fois ou réparti sur toute la durée de la carrière en périodes de stages (sans durée minimum). Ces stages peuvent être fractionnés en semaines, journées ou demi-journées.

Pour les agents prioritaires¹, le congé ne peut excéder 5 ans pour l'ensemble de la carrière.

Note : L'agent bénéficiant d'un CFP a l'obligation de servir dans la fonction publique (état, territoriale ou hospitalière) pendant une période égale à 3 fois celle pendant laquelle il a perçu des indemnités.

Pour les agents prioritaires cet engagement à servir est de 36 mois maximum.

Possibilité de dispense par l'employeur.

L'agent ne respectant pas cet engagement devra rembourser les indemnités perçues au prorata du temps de service non effectué.

¹ Art. L422-3 du code général de la fonction publique - Agents de catégorie C ayant un diplôme inférieur au BAC, agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ou agents exposés à une usure professionnelle avec avis du médecin du travail.

Comment faire une demande de CFP ?

- L'agent doit faire une demande écrite au moins 90 jours avant la date de début du congé en notifiant :

La date de début et durée du bilan, le type de formation, les coordonnées de l'organisme prestataire, le nombre d'heures, le cas échéant la demande de prise en charge financière ;

- Réponse de la collectivité sous 30 jours.

En cas de refus, la collectivité doit motiver son refus (nécessité de service etc...)

Financement de la formation ?

- l'employeur peut prendre en charge les frais pédagogiques de façon totale ou partielle - cette prise en charge doit être délibérée ;
- l'agent peut demander à bénéficier de son CPF. Dans ce cas, si la collectivité accepte, elle devra prendre en charge les frais pédagogiques. Cette prise en charge peut être plafonnée par délibération.

Lorsque la collectivité prend en charge les frais pédagogiques, une convention tripartite est conclue entre l'agent, la collectivité et l'organisme de formation.

L'agent doit transmettre à son employeur une attestation de présence de l'organisme dans lequel il fait sa formation chaque fin de mois. En cas d'absence sans motif valable, l'agent devra rembourser les frais engagés si l'employeur finance tout ou partie de ce bilan.

Quel est le statut de l'agent pendant le CFP ?

Le temps passé en congé de formation professionnelle étant considéré comme du temps de travail, l'agent conserve ses droits à congés annuels (suspension de la formation durant la période de congés annuels).

Une indemnité forfaitaire est versée la 1^{ère} année, elle est égale à 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence compte tenu de l'indice au début du congé et ne peut dépasser 2 778,62 € brut par mois. Elle est augmentée du SFT.

Pour les agents prioritaires², l'indemnité forfaitaire versée la 1^{ère} année, est égale à 100% du traitement brut et de 85% la 2^{ème} année.

² Art. L422-3 du code général de la fonction publique - Agents de catégorie C ayant un diplôme inférieur au BAC, agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ou agents exposés à une usure professionnelle avec avis du médecin du travail.