

NOTE D'INFORMATION N°38

LE DROIT A LA FORMATION DES AGENTS NON TITULAIRES

REFERENCES :

- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
- Loi n°84-594 du 12 juillet 1984 modifiée, relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale,
- ~~Loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale,~~
- 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.

Le 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 reconnaît un droit à la formation permanente pour les agents non titulaires de droit public.

LA PREPARATION AUX CONCOURS ET EXAMENS D'ACCES A LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Pour pouvoir bénéficier de ces préparations, les agents non titulaires doivent être en position d'activité ou de congé parental.

Un agent non titulaire placé en congé parental demeure dans cette position statutaire pendant sa formation ; il n'est pas rétabli en position d'activité.

Le principal organisme de formation est le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (C.N.F.P.T.).

Le C.N.F.P.T. peut organiser les actions de préparation aux concours et examens professionnels sous la forme de cours par correspondance ou de cours oraux.

Lorsque les cours oraux sont dispensés pendant les heures normalement consacrées au service, les agents peuvent être déchargés d'une partie de leurs obligations.

Un agent non titulaire ayant déjà bénéficié d'une préparation à un concours ou à un examen professionnel pendant ses heures de service ne peut prétendre au bénéfice d'une préparation ayant le même objet pendant une période de 12 mois à compter de la fin de la session de formation considérée.

Si la durée effective de la préparation suivie est inférieure à 8 jours ouvrés, fractionnés ou non, le délai, à l'issue duquel une demande pour bénéficier d'une préparation ayant le même objet peut être présentée, est fixé à 6 mois. Dans tous les cas, la durée cumulée des préparations suivies ne doit pas excéder 8 jours ouvrés pour une période de 12 mois.

Ces délais ne peuvent être opposés à l'agent si la préparation n'a pu être menée à son terme en raison des nécessités de service.

La formation personnelle est suivie à l'initiative de l'agent non titulaire.

Les agents non titulaires occupant un emploi permanent et les assistants maternels et familiaux qui désirent parfaire leur formation en vue de satisfaire des projets professionnels et personnels peuvent bénéficier :

- d'un congé de formation professionnelle dont la durée totale ne peut excéder trois années ;
- d'un congé pour bilan de compétences ;
- d'un congé pour validation des acquis de l'expérience.

Ces différents types de formation sont accordés sous réserve des nécessités du service.

Les agents en congé parental peuvent aussi en bénéficier ; ces derniers restent alors placés en position de congé parental.

○ *LE CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE*

Le congé de formation professionnelle n'est ouvert qu'aux 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 au moins, consécutifs ou non, dans la collectivité à laquelle est demandé le congé de formation.

Pendant les 12 premiers mois durant lesquels il est placé en congé de formation, l'agent non titulaire perçoit une rémunération égale à 85 % du montant moyen de ses rémunérations soumises à retenue pour cotisations de sécurité sociale. Ce montant moyen est calculé par référence à la moyenne des rémunérations perçues au cours des 12 mois précédant le départ en congé.

Cette indemnité est à la charge de la collectivité ou de l'établissement dont relève l'agent.

Ce congé peut être utilisé en une seule fois ou réparti sur toute la durée du contrat de l'agent en périodes de stages à temps plein d'une durée minimale d'un mois.

L'agent non titulaire qui bénéficie d'un congé de formation s'engage :

- à rester au service de la collectivité ou de l'établissement public pendant une période dont la durée est égale au triple de celle pendant laquelle l'intéressé a perçu des indemnités mensuelles forfaitaires
- ou à rembourser le montant des indemnités en cas de rupture de l'engagement à concurrence de la durée de service non effectuée.

La demande de congé de formation doit être présentée 90 jours à l'avance.

Elle doit indiquer la date à laquelle commence la formation, sa nature et sa durée ainsi que le nom de l'organisme dispensateur de formation.

Dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande, l'autorité territoriale doit faire connaître à l'intéressé son accord ou les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande.

L'agent doit, à la fin de chaque mois et au moment de la reprise de ses fonctions, remettre à l'autorité territoriale dont il relève une attestation de présence effective en formation.

En cas d'absence sans motif valable dûment constatée par l'organisme dispensateur de formation, il est mis fin au congé de l'agent ; celui-ci est tenu de rembourser les indemnités perçues.

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

L'agent non titulaire qui a bénéficié d'un congé de formation ne peut obtenir un autre congé de formation dans les 12 mois qui suivent la fin du précédent congé de formation, sauf si le précédent congé de formation n'a pu être mené à son terme en raison des nécessités du service.

- *LE CONGE POUR BILAN DE COMPETENCES*

Seuls les agents non titulaires occupant des emplois permanents et les assistants maternels et familiaux ayant accompli 10 ans de services effectifs peuvent bénéficier d'un bilan de compétences, en particulier avant de suivre des formations de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique ou de solliciter un congé de formation professionnelle.

L'agent non titulaire ne peut prétendre qu'à 2 congés pour bilan de compétences au cours de sa carrière. Un second congé ne peut être accordé qu'à l'expiration d'un délai de 5 ans après l'achèvement du premier.

Ce bilan a pour objet d'analyser les compétences, aptitudes et motivations de l'agent en vue de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

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

La demande du congé pour bilan de compétences doit être présentée au plus tard 60 jours avant le début du bilan de compétences. Elle indique les dates et la durée du bilan, ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire choisi par le fonctionnaire. Elle est, le cas échéant, accompagnée de la demande de prise en charge financière du bilan par la collectivité ou l'établissement.

Dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande, l'autorité territoriale fait connaître à l'intéressé son accord, ou les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande de congé, et sa décision concernant la prise en charge financière du bilan.

Lorsqu'une collectivité prend en charge financièrement la réalisation d'un bilan de compétences, celui-ci ne peut être réalisé qu'après conclusion d'une convention tripartite entre le l'agent non titulaire bénéficiaire, la collectivité et l'organisme prestataire. La convention a pour objet de rappeler les principales obligations qui incombent à chacun des signataires.

Pendant la durée du congé pour bilan de compétences, l'agent conserve le bénéfice de sa rémunération.

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

L'agent non titulaire 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 a assuré la prise en charge, l'agent est tenu de lui en rembourser le montant.

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

- *LE CONGE POUR VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE*

Les agents non titulaires occupant des emplois permanents ainsi que les assistants maternels et familiaux peuvent bénéficier d'actions de validation des acquis de l'expérience qui ont pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification inscrit au répertoire national des certifications professionnelles.

Un agent non titulaire peut demander à bénéficier d'un congé en vue de participer aux épreuves de validation organisées par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles ou, le cas échéant, de s'y préparer.

Le congé accordé par validation ne peut excéder 24 heures du temps de service, éventuellement fractionnables.

La demande de congé pour validation des acquis de l'expérience est présentée au plus tard 60 jours avant le début de la 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 qu'un fonctionnaire de faire valider les acquis de son expérience, ainsi que la dénomination des organismes intervenants.

Dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande, l'autorité territoriale fait connaître à l'intéressé son accord ou les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande.

Pendant ce congé, l'agent conserve le bénéfice de sa rémunération.

Lorsqu'une collectivité 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, l'agent non titulaire 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.

Au terme du congé pour validation des acquis de l'expérience, le fonctionnaire 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 a assuré la prise en charge financière des frais afférents à la validation des acquis de l'expérience professionnelle, l'agent est en outre tenu de lui en rembourser le montant.

Un agent non titulaire 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.

LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

Seuls les agents non titulaires occupant un emploi permanent et comptant au moins un an de services effectifs dans la même collectivité ou le même établissement peuvent bénéficier d'un droit individuel à la formation (DIF).

Le DIF acquis par un agent non titulaire est invocable devant toute personne morale de droit public, dans le cas où le changement d'employeur résulte du non-renouvellement de son contrat ou d'un licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire.

Le calcul des droits ouverts au titre du Droit Individuel à la Formation (DIF), prévu à l'article 2-1 de la loi du 12 juillet 1984, prend en compte les périodes d'activité, les congés qui en relèvent en application de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984, les périodes de mise à disposition, les périodes de détachement, ainsi que les périodes de congé parental.

L'autorité territoriale informe périodiquement les agents du total des droits acquis au titre du DIF.

Le choix de l'action de formation envisagée au titre du DIF est arrêté par convention conclue entre l'agent non titulaire et l'autorité territoriale.

Lorsque l'agent prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation, l'autorité territoriale dispose d'un délai de deux mois pour lui notifier sa réponse. L'absence de réponse au terme de ce délai vaut acceptation du choix de la formation.

Une copie de chaque convention est transmise par l'autorité territoriale au CNFPT.

Le montant de l'allocation de formation versée, pour les actions de formation dispensées en dehors du temps de travail, est fixé à 50% du traitement horaire.

Le versement est dû pour la durée de la formation. Cette durée n'est pas assimilée à un temps de service pour l'application de l'article L. 5 du code des pensions civiles et militaires de retraite. Pour l'application de la législation relative à la sécurité sociale, l'allocation de formation ne revêt pas le caractère d'une rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Elle n'est pas soumise au prélèvement prévu à l'article L. 61 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Pour les agents non titulaires employés en même temps par plusieurs collectivités ou établissements, chaque collectivité ou établissement contribue au versement de l'allocation, au prorata du temps travaillé par l'agent pour la collectivité ou l'établissement concerné.

A compter du 1^{er} janvier 2009, les agents non titulaires bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée, qui ont acquis un nombre d'heures au titre du droit individuel à la formation peuvent, avec l'accord de l'autorité territoriale dont ils relèvent, utiliser par anticipation un nombre d'heures supplémentaires égal au plus à la durée acquise. La durée totale utilisée grâce à cette disposition ne peut dépasser cent vingt heures.

L'utilisation par anticipation du DIF ne peut intervenir qu'après la signature d'une convention entre l'autorité territoriale et l'agent non titulaire. Cette convention stipule la durée de l'engagement de servir auquel souscrit l'agent intéressé et qui correspond au temps de service nécessaire pour l'acquisition du droit individuel à la formation ayant fait l'objet d'une utilisation anticipée.

En cas de départ de la collectivité ou de l'établissement résultant de son fait, avant le terme de la période correspondant à l'engagement de servir mentionné ci-dessus, l'agent est tenu de rembourser à la collectivité ou à l'établissement une somme correspondant au coût de la formation suivie et, le cas échéant, le montant de l'allocation perçue au titre de la durée d'utilisation anticipée du droit, au prorata du temps de service restant à accomplir en vertu de la convention.

En cas de départ de l'agent de la collectivité ou de l'établissement avant le terme de la période d'engagement de servir, la collectivité ou l'établissement d'accueil peut se substituer à l'agent non titulaire pour rembourser à la collectivité ou à l'établissement d'origine la somme due par ce dernier à la suite de la rupture de son engagement de servir.

MAJ le 22/09/2008