MagRH

Actualités statutaires p. 2-3

Jurisprudences p. 4-5

Question écrite p. 5

Focus p. 6-7-8

FAQ p. 9

N°28 – Octobre 2026



La formation facultative des agents publics territoriaux

Conception - rédaction :

Nacoopé
Bien plus qu'un CDG

Diffusion :

cdg 79 CENTRE DE GESTION FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Actualités statutaires

Affection de longue durée et réduction de la durée l'indemnisation

A compter du 15 octobre 2026, **la durée maximale** de versement des indemnités journalières par l'Assurance maladie pour les assurés du régime général de sécurité sociale atteints d'une **affection de longue durée (*ALD*) non exonérante est réduite à 1 an** *(contre 3 ans initialement).*

Sont atteints d'une ALD dite non exonérante, les assurés souffrant d'une affection justifiant un arrêt de travail de plus de six mois, mais dont les soins restent remboursés aux taux habituels de l'Assurance maladie.

Elle doit être distinguée de l'ALD exonérante, qui concerne une affection grave évoluant depuis plus de six mois et nécessitant un traitement couteux. Les soins liés à cette affection sont pris en charge à 100% sur la base des tarifs de l'Assurance maladie. La durée maximale de prise en charge reste fixée à 3 ans.

Dans les deux situations, la reprise d'activité nécessaire pour rouvrir un nouveau délai d'indemnisation reste fixée à 1 an.

À noter. La règlementation prévoit désormais la possibilité de pénaliser financièrement un assuré qui abuserait de sa qualité d'assuré social en vue d'obtenir de manière injustifiée des prescriptions d'arrêt de travail sans lien avec son état de santé.

Entrée en vigueur : les nouvelles règles d'indemnisation s'appliquent :

- Aux arrêts de travail prescrits à partir du 15 octobre 2026.
- Aux arrêts de travail en cours qui atteignent une durée de 6 mois à compter du 15 octobre 2026.
- Les assurés déjà en arrêt depuis plus de 6 mois au 15 octobre 2026 restent soumis aux anciennes règles et peuvent être indemnisés pendant 3 ans maximum.

Décret n°2026-866 du 16 septembre 2026

RIFSEEP des ingénieurs en chef territoriaux

Pour mémoire, le corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts constitue le corps de correspondance des ingénieurs en chef territoriaux pour l'attribution du RIFSEEP.

Un arrêté du 23 avril 2026 **revalorise les montants plafonds** du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) du corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts.

GROUPES	PLAFONDS IFSE	PLAFONDS CIA	TOTAL
A1	63 000 €	15 750 €	78 750 €
A2	57 200 €	14 300 €	71 500 €
A3	51 200 €	12 800 €	64 000 €
A4	45 400 €	11 350 €	56 750 €

Les employeurs publics qui souhaitent modifier les plafonds applicables aux ingénieurs en chef territoriaux en leur sein devront délibérer, après avis préalable du Comité Social Territorial (CST).

Entrée en vigueur : le 1er janvier 2027

Arrêté du 23 avril 2026

FAQ relative au statut des assistants maternels

La Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) met à disposition **une foire aux questions (FAQ)** datée du 7 août 2026 sur **la réglementation applicable aux assistants maternels employés au sein des crèches familiales**.
Plusieurs sujets sont abordés : le régime juridique applicable, le contrat de travail, les horaires de travail, etc.

FAQ sur la réglementation applicable aux assistants maternels exerçant en crèche familiale

Augmentation du montant de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires

Grades	Indemnité horaire de base
Officiers	**13,21 €** *(contre 13,11 €)*
Sous-officiers	**10,63 €** *(contre 10,55 €)*
Caporaux	**9,42 €** *(contre 9,35 €)*
Sapeurs	**8,77 €** *(contre 8,71 €)*

Entrée en vigueur : le 1er novembre 2026

Arrêté du 29 septembre 2026

Entretien annuel de formation

Depuis le 1er août 2026, chaque agent public bénéficie d'un **entretien annuel de formation** avec son supérieur hiérarchique direct afin d'identifier **ses besoins de formation** au vu des objectifs qui lui sont fixés et de son projet professionnel (articles R. 421-4 à R. 421-7 du CGFP).

Cet entretien, distinct de l'entretien professionnel, permet notamment de faire le **bilan des demandes antérieures** et de recueillir les **nouveaux besoins de formation de l'agent**.

Un compte rendu distinct de celui de l'entretien professionnel est établi sous la responsabilité du supérieur hiérarchique direct.
Il mentionne les objectifs de formation proposés à l'agent qui en reçoit communication, y ajoute ses observations et est ensuite versé à son dossier.

L'agent est informé des suites données à son entretien de formation. Tout refus opposé à une demande de formation **doit être motivé.**

Cet entretien peut être organisé à l'occasion de l'entretien professionnel, sous réserve de distinguer les deux séquences et les deux comptes rendus.

Entrée en vigueur : le 1er août 2026

Articles R. 421-4 à R. 421-7 du CGFP

Baisse du plafond de rémunération servant de base de calcul aux indemnités journalières AT-MP

Le décret n°2026-909 du 30 septembre 2026 abaisse le plafond de rémunération servant de base au calcul des indemnités journalières versées en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle (AT-MP).

	Jusqu'au 31/10/2026	A compter du 01/11/2026
Plafond de référence (% du PASS)	0,834 %	**0,226 %**
Salaire journalier maximal de référence	400,82 €	**108,62 €**
IJSS AT-MP maximales (28 premiers jours)	240,49 €	**65,17 €**
IJSS AT-MP maximales (à partir du 29ème jour)	320,66 €	**86,90 €**

Cette réforme concerne les agents relevant du régime général de sécurité sociale (contractuels, fonctionnaires IRCANTEC et agents de droit privé). Elle peut entraîner une augmentation du complément de rémunération à la charge de l'employeur ou, en l'absence de maintien de rémunération, une perte financière pour l'agent.

Entrée en vigueur : Applicable aux indemnités journalières versées au titre d'arrêts de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenu à compter du 1er novembre 2026

Décret n°2026-909 du 30 septembre 2026

IRCANTEC : Evolution progressive des taux de cotisations pour la période 2028-2029

Le décret n°2026-926 du 5 octobre 2026 prévoit une augmentation progressive des taux théoriques de cotisations salariales et patronales IRCANTEC à compter du 1er janvier 2028.

Pour rappel, les taux théoriques servent au calcul des points de retraite, tandis que **les taux d'appel déterminent les cotisations effectivement dues par les agents et les employeurs.**

Depuis le 1er janvier 2026, le taux d'appel est fixé à 127% du taux théorique.

TAUX D'APPEL DES COTISATIONS				
Période	**Tranche A**		**Tranche B**	
	Agent	Employeur	Agent	Employeur
2026-2027	2,84 %	4,27 %	7,06 %	12,75 %
2028	2,92 %	4,38 %	7,44 %	12,81 %
Dès 2029	3 %	4,50 %	7,82 %	12,88 %

Cette évolution concerne les agents contractuels de droit public, les fonctionnaires à temps non complet dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à 28 heures, ainsi que les apprentis et les bénéficiaires de contrats aidés, tous affiliés à l'IRCANTEC.

Entrée en vigueur : le 7 octobre 2026 et le décret s'applique aux cotisations dues au titre des périodes d'emploi courant, à compter du 1er janvier 2027

Décret n°2026-926 du 5 octobre 2026
En savoir plus sur le calcul des cotisations IRCANTEC

Jurisprudences

Agent contractuel de droit public
–
Le recrutement est conditionné à la création préalable de l'emploi

Une agente a été recrutée par un Centre de Gestion (CDG), par contrat à durée déterminée (CDD) de 3 ans, en qualité d'attachée principale, afin d'occuper un emploi permanent de directrice adjointe du pôle Prévention Santé Travail.

Ce recrutement est contesté par le préfet au motif que les délibérations visées dans le contrat de recrutement n'avaient pas préalablement créé l'emploi concerné, en méconnaissance de l'article L. 313-1 du CGFP, qui prévoit que les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant.

En défense, le CDG invoque **plusieurs délibérations** :

- Une première délibération de 2010 créant un *« poste dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux »*. Toutefois, le juge administratif considère que cette délibération ne comporte aucun détail sur les emplois visés, de sorte qu'elle ne peut valoir création d'emploi du poste de directrice adjointe du pôle prévention santé travail.
- Une deuxième délibération de 2023 avait pour objet, notamment, d'autoriser le recrutement de contractuels pour pouvoir plusieurs postes dont celui de directeur adjoint du pôle prévention santé travail. Cependant, le juge rappelle que l'autorisation donnée par l'organe délibérant de recruter par voie contractuelle ne vaut pas création du poste de directrice adjointe du pôle prévention santé travail.
- Une troisième délibération de 2024 régularise la situation en créant l'emploi litigieux au moyen d'un ajustement du tableau des emplois permanents et notamment [le recensement] des créations de postes. Or, cette délibération ne peut régulariser a posteriori cette absence, la création devant être préalable au recrutement.

Par conséquent, le TA de Lille annule le contrat de recrutement de l'agent comme non fondé sur une délibération préalable créant un emploi.

TA Lille, 15 septembre 2026, n°2412529

Décharge de fonction d'un DGS
-
La perte de confiance peut justifier une décharge de fonctions

Un attaché territorial hors classe, détaché sur un emploi fonctionnel de directeur général des services (DGS) d'une commune a été déchargé de ses fonctions au motif de la perte de confiance entre l'agent et l'autorité territoriale au regard des faits signalés par un agent se plaignant de son comportement.

Le juge administratif rappelle qu'eu égard à l'importance du rôle des titulaires des emplois fonctionnels et à la nature particulière des responsabilités qui leur incombent, le fait pour le DGS de s'être trouvé placé dans une situation ne lui permettant plus de disposer de la part de l'autorité territoriale de la confiance nécessaire au bon accomplissement de ses missions peut légalement justifier qu'il soit, pour ce motif, déchargé de ses fonctions.

Si l'agent soutient que le lien de confiance n'est pas rompu dès lors que le maire de la commune n'a pas engagé de poursuites disciplinaires à son encontre, cette circonstance est sans incidence sur la légalité de la décision en litige, l'autorité hiérarchique disposant de l'opportunité des poursuites.

Par ailleurs, le juge administratif examine les moyens soulevés par l'agent concernant le respect des garanties procédurales préalables à sa décharge de fonctions, notamment le caractère prétendument anticipé de la décision de l'autorité territoriale et les conditions de consultation de son dossier individuel. Il écarte également le moyen tiré de l'existence d'une sanction disciplinaire déguisée.

TA Strasbourg, 18 septembre 2026, n°2508092

Jurisprudences

Grève
-
L'employeur public n'est pas tenu d'accuser réception ou de répondre à un préavis de grève

Pour les régions, les départements et les communes et établissements publics de plus de 10 000 habitants, toute grève doit être précédée d'un préavis, qui émane d'une organisation syndicale représentative au niveau national et qui précise notamment les motifs du recours à la grève *(article L.114-2 du CGFP et article L.2512-2 du Code du travail).*

Cependant, aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à l'employeur public destinataire d'un préavis de grève d'en accuser réception ou de prendre expressément position sur le mouvement annoncé.

Dès lors, l'absence de réponse expresse ou d'accusé de réception d'un préavis de grève par l'employeur public ne constitue pas une atteinte grave et manifestement illégale à la liberté syndicale et au droit de grève.

TA Nancy, 11 septembre 2026, n°2603254

Question écrite

Question :

Quelles mesures le Gouvernement compte-t-il prendre pour améliorer le régime de cumul d'activités prévu par l'article L.123-8 du Code Général de la Fonction Publique et envisage-t-il une modernisation de la liste des activités accessoires autorisées ?

Réponse :

Le régime de cumul d'activités applicable aux agents publics repose sur le principe, fixé à l'article L. 121-3 du code général de la fonction publique (CGFP), selon lequel l'agent public consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Ce principe n'interdit pas toute autre activité exercée en dehors des heures de service, mais impose que celle-ci relève de l'un des régimes de cumul expressément prévus par le CGFP. Il convient, à cet égard, de distinguer le temps partiel accordé pour créer ou reprendre une entreprise de l'exercice d'une activité à titre accessoire.

En premier lieu, l'article L. 123-8 du CGFP permet à l'agent occupant un emploi à temps complet d'être autorisé à travailler à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise et exercer, dans ce cadre, une activité privée lucrative. Cette autorisation est accordée pour une durée maximale de trois ans, renouvelable pour une année supplémentaire. Sa durée totale ne peut donc excéder quatre ans. À son terme, l'agent ne peut poursuivre cette activité privée lucrative que s'il remplit les conditions d'un autre régime de cumul prévu par le CGFP.

En deuxième lieu, l'exercice d'une activité accessoire relève des articles L. 123-7 et R. 123-7 à R. 123-13 du CGFP. Il peut être autorisé, que l'agent travaille à temps plein ou à temps partiel, et n'est soumis à aucun plafond de durée. L'agent n'est d'ailleurs pas tenu de préciser, dans sa demande, la date à laquelle cette activité prendra fin. Celle-ci doit toutefois figurer dans la liste prévue à l'article R. 123-8, être exercée en dehors des heures de service et ne porter atteinte ni au fonctionnement normal, ni à l'indépendance, ni à la neutralité du service. Une activité créée dans le cadre de l'article L. 123-8 ne peut donc être automatiquement regardée, à l'issue des quatre ans, comme une activité accessoire : cette qualification dépend de sa nature et de ses conditions d'exercice.

Enfin, le régime prévu par les articles L. 123-5 et L. 123-6 concerne les agents occupant un emploi permanent structurellement créé à temps non complet ou incomplet, dont la durée n'excède pas 70 % d'un temps complet. Cette situation est distincte de celle d'un agent occupant un emploi à temps complet et autorisé, à sa demande, à travailler à temps partiel. La liste des activités accessoires n'est pas figée : elle a notamment été complétée en mai 2026 pour permettre l'exercice, à titre accessoire, d'une activité de conduite dans les services de transport scolaire. Le Gouvernement n'exclut pas d'examiner d'autres élargissements ponctuels répondant à des besoins identifiés. En revanche, la substitution à cette liste d'un principe général autorisant toute activité exercée sur le temps personnel ne paraît pas souhaitable. Le seul fait que l'activité soit exercée en dehors des heures de service ne suffit pas à prévenir les conflits d'intérêts ni les atteintes éventuelles au fonctionnement, à l'indépendance ou à la neutralité du service.

Réponse à la question écrite n° 11965 publiée au JO Assemblée nationale du 21 juillet 2026

FOCUS

La formation facultative des agents publics territoriaux

Les agents publics territoriaux disposent d'un droit à **la formation professionnelle tout au long de la vie** destiné à favoriser leur développement professionnel et personnel, leur mobilité, leur promotion et leur adaptation aux évolutions des métiers (articles L. 115-4 et L. 421-1 du CGFP).

La formation professionnelle comprend des formations **obligatoires** et **facultatives**.

Le volet facultatif recouvre, conformément aux 2° à 6° de l'article L. 422-21 du CGFP :

- **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 (CPF).

Par ailleurs, les agents peuvent également bénéficier d'une formation en matière d'économie circulaire, de prévention et de gestion des déchets (article L. 421-5 du CGFP).

Ces actions de formation sont accordées **sous réserve des nécessités de service** par l'autorité territoriale, selon les dispositions applicables à chaque dispositif (article L. 422-22 du CGFP).

L'agent public qui participe à une action de formation professionnelle pendant son temps de service bénéficie du **maintien de sa rémunération,** sous réserve de dispositions contraires (article R. 422-7 du CGFP).

Cette disposition s'applique aussi bien à l'agent qui suit une formation en qualité de **stagiaire** qu'à celui qui intervient en qualité de **formateur**, avec l'accord de son employeur.

Les agents publics concernés

Les actions de formation sont accessibles aux **agents territoriaux** (article L. 422-22 du CGFP).

Ainsi, peuvent notamment bénéficier des formations facultatives :

- **Les fonctionnaires territoriaux** en position d'activité ou en congé parental (article L. 422-25 du CGFP) ;
- **Les agents contractuels** de droit public en position d'activité ou en congé parental ;
- Les assistants maternels et familiaux.

Toutefois, les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française ne sont pas expressément visées par les dispositions relatives aux agents en position d'activité ou de congé parental.

La formation de perfectionnement

La formation de perfectionnement a pour objectif de **développer les compétences des agents territoriaux** et de leur permettre **d'acquérir de nouvelles compétences** (article R. 422-54 du CGFP).

Elle peut être suivie à l'initiative de l'agent ou à la demande de son employeur. Dans ce dernier cas, l'agent peut être tenu d'y participer **dans l'intérêt du service** (article R. 422-55 du CGFP).

En dehors du temps de service, l'accord de l'employeur est nécessaire et aucune allocation de formation n'est versée.

L'agent ayant bénéficié d'une formation de perfectionnement pendant ses heures de service ne peut prétendre à une nouvelle formation ayant le même objet pendant **12 mois** à compter de la fin de la précédente formation (article R. 422-56 du CGFP). Toutefois, si la formation initiale a duré moins de **8 jours ouvrés**, une nouvelle demande peut être présentée après **6 mois**, dans la limite de 8 jours ouvrés de formation sur 12 mois.

La formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique

Les actions de préparation aux concours, examens professionnels et autres procédures de sélection de la fonction publique ont pour but de préparer (article R. 422-61 du CGFP) :

- **Les fonctionnaires à une promotion de grade ou à un changement de corps ou de cadre d'emplois** par la voie des examens professionnels, des concours réservés aux fonctionnaires ou d'autres procédures de sélection ;
- **Les agents publics aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois** de la fonction publique ;
- **Les agents publics aux procédures de recrutement des institutions et organes de l'Union européenne.**

Ces actions de formation peuvent s'exercer en présence des bénéficiaires, par correspondance ou par voie électronique (article R. 422-63 du CGFP).

Elles peuvent se dérouler en tout ou en partie **pendant le temps de service des agents**.

Dans ce cas, l'agent peut bénéficier d'une décharge partielle de ses obligations de service (articles R. 422-64 et R. 422-65 du CGFP).

L'agent ayant bénéficié d'une préparation aux concours ou examens professionnels pendant ses heures de service ne peut prétendre à une nouvelle formation ayant le même objet pendant **12 mois** à compter de la fin de la précédente formation (article R. 422-69 du CGFP).

Ce délai est réduit à **6 mois** lorsque la formation initiale a duré moins de 8 jours ouvrés, sous réserve que la durée cumulée des formations n'excède pas 8 jours ouvrés sur 12 mois.

La formation personnelle

La formation personnelle, suivie à l'initiative de l'agent, a pour objet de permettre aux agents territoriaux de se former dans le but de réaliser **un projet professionnel ou personnel.**

Le fonctionnaire territorial qui bénéficie d'une action de formation personnelle peut bénéficier d'un congé de formation professionnelle ou d'une décharge partielle de service (article L. 422-35 du CGFP).

Dans le cadre de leur formation personnelle, les agents publics peuvent bénéficier de différents congés destinés à leur permettre de mener à bien leur projet professionnel ou personnel, dans les conditions prévues à l'article L. 422-1 du CGFP.

- **Le congé de formation professionnelle**

❖ Conditions d'accès

En vue d'étendre ou de parfaire sa formation professionnelle, l'agent public peut bénéficier, sur son temps de travail, d'un congé de formation professionnelle, sous réserve de justifier d'au moins **trois années à temps plein de services effectifs** dans la fonction publique.

Pour l'agent contractuel territorial, ces trois années de service doivent avoir été accomplies, de manière consécutive ou non, dans un **emploi permanent** au titre de contrats de droit public, dont 12 mois, consécutifs ou non, dans la collectivité ou l'établissement auprès duquel le congé est demandé (articles R. 422-108 du CGFP et R. 422-109 du CGFP).

Le congé de formation professionnelle est accordé dans la limite des crédits prévus à cet effet (article R. 422-110 du CGFP).

L'agent doit faire sa demande 90 jours avant la date du début de la formation (article R. 422-112 du CGFP).

L'autorité territoriale fait connaître à l'intéressé, dans **un délai de 30 jours** suivant la réception de la demande de congé, son accord ou les motifs du rejet ou du report de sa demande.

❖ Durée

L'agent public bénéficie du congé de formation professionnelle pour une durée maximale de **3 ans** sur l'ensemble de sa carrière (article R. 422-116 du CGFP).

❖ Rémunération

Durant le congé de formation professionnelle, l'agent public perçoit **une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85 %** du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé (article R. 422-118 du CGFP).

Une réponse ministérielle a précisé que le supplément familial de traitement devait être maintenu à un agent placé en congé de formation (QE. S n°1982 du 27 sept. 2007).

Cette indemnité ne peut excéder le traitement et l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut 650 d'un agent en fonctions à Paris, soit 2 778, 62 € au 1er juillet 2025. Elle est versée pendant une durée limitée à 12 mois.

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

Pour les collectivités et établissements comptant moins de 50 agents à temps complet, les centres de gestion ont la possibilité de rembourser tout ou partie des indemnités versées (article R. 422-132 du CGFP).

Les employeurs concernés sont invités à se rapprocher de leur centre de gestion afin de savoir si celui-ci prévoit le remboursement de ces indemnités.

❖ Prise en charge des frais de formation

La prise en charge des frais de formation (pédagogie, déplacement, hébergement…) totale ou partielle n'est pas abordée par les textes relatifs au congé de formation.
Il en résulte que, dans la plupart des cas, les agents s'acquittent **eux-mêmes de ces frais**, ce qui n'interdit pas une participation de la collectivité.
Si tel était le cas, la collectivité devrait délibérer en ce sens.

❖ Déroulement et carrière

Le congé peut être utilisé en une seule fois ou réparti tout au long de la carrière en actions de formation qui peuvent être fractionnées **en semaines, journées ou demi-journées.**

La durée du congé est prise en compte au titre de l'ancienneté et pour les droits à pension des agents publics, ainsi que pour la promotion pour les fonctionnaires (articles R. 422-120 à R. 422-122 du CGFP).

Un agent ayant déjà bénéficié soit d'une action de préparation aux concours et examens professionnels soit d'un congé de formation professionnelle ne peut obtenir un nouveau congé de même nature **qu'au terme des 12 mois** suivant la fin du précédent, sauf si cette action de formation n'a pu être menée à son terme en raison des nécessités de service (article R. 422-130 du CGFP).

- **Le congé pour bilan de compétences**

❖ Modalités d'organisation

L'agent public peut bénéficier, sur sa demande, d'un **bilan de compétences** pour l'accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet d'évolution professionnelle.

Ce bilan a pour objet d'analyser les compétences de l'agent, ses aptitudes et motivations en vue de définir un projet professionnel et, le cas échéant, déterminer les formations nécessaires (article R. 421-12 du CGFP).

Les modalités d'organisation du bilan de compétences sont précisées par arrêté des ministres chargés de la fonction publique et des collectivités territoriales (article R. 421-17 du CGFP). En l'état, cet arrêté n'a pas été publié.

❖ Durée

Le bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre d'un congé. Ce dernier est **fractionnable**. Le congé ne peut excéder 24 heures de temps de service de l'agent (article R. 421-16 du CGFP).

*L'agent contractuel territorial peut bénéficier du congé **s'il occupe un emploi permanent.***

❖ Rémunération

Le congé pour bilan de compétences est assimilé à un temps de service effectif de l'agent. Il est sans incidence sur sa rémunération (article R. 421-18 du CGFP).

- **Le congé pour validation des acquis de l'expérience**

L'agent public peut bénéficier d'actions de formation en vue d'une **validation des acquis de l'expérience** (VAE) par un diplôme, un titre ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles.
L'agent contractuel territorial bénéficie de ces actions de formation s'il occupe un emploi permanent (article R. 422-74 du CGFP).

L'agent public peut donc bénéficier, annuellement, sur sa demande, d'un **congé** pour participer à ces actions afin de préparer ou réaliser la validation des acquis de son expérience (article R. 422-75 du CGFP).

❖ Durée

Ce congé est organisé par l'administration ou un organisme habilité. Il est fractionnable et ne peut excéder **24 heures** de temps de service (article R. 422-75 du CGFP).

❖ Modalités d'organisation

La demande doit être présentée **au plus tard 60 jours** avant le début des actions de validation.
L'autorité territoriale dispose de 30 jours pour notifier son accord ou les motifs de rejet ou de report de la demande.

La collectivité ou l'établissement peut assurer la prise en charge financière des frais de participation et, le cas échéant, de préparation à une action de VAE. Dans ce cas, la collectivité ou l'établissement, l'agent et les organismes doivent conclure **une convention tripartite**. Cette dernière 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 (article R. 422-78 du CGFP).

- **La mise en disponibilité pour effectuer des recherches ou études**

Le fonctionnaire peut bénéficier d'une mise en disponibilité pour effectuer des études ou des recherches présentant un caractère **d'intérêt général** en vue d'étendre ou de parfaire sa formation professionnelle ou personnelle pour une durée de 3 ans, **renouvelable une fois** (article R. 422-143 du CGFP).

Le fonctionnaire territorial en disponibilité peut dans ce cadre bénéficier d'un contrat d'études avec le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

- **Le congé de transition professionnelle**

Un congé de transition professionnelle peut être accordé aux agents les moins qualifiés[1], en situation de handicap ou les plus exposés au risque d'usure professionnelle en cas de nécessité **d'exercer un nouveau métier constatée** d'un commun accord avec l'employeur (article R. 422-156 du CGFP).

Il permet de suivre les actions de formation longue nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier, auprès d'une autre administration ou dans le secteur privé (article L. 422-3 du CGFP).

❖ Durée

Le congé permet de suivre un parcours de formation d'au moins **120 heures** conduisant à une certification ou habilitation reconnue, ou d'au moins **70 heures** pour accompagner un projet de création ou de reprise d'entreprise (article R. 422-157 du CGFP).

Il peut être fractionné en mois, semaines ou journées (article R. 422-158 du CGFP).

Lorsque le projet d'évolution professionnelle nécessite une formation d'une durée supérieure à 12 mois, le congé de transition professionnelle peut être prolongé par un congé de formation professionnelle, dans la limite d'une **durée cumulée de 3 ans** (article R. 422-159 du CGFP).

❖ Modalités d'organisation

L'agent qui sollicite ce congé bénéficie de plein droit d'un **accompagnement personnalisé** destiné à l'aider à élaborer et à mettre en œuvre son projet professionnel (article R. 422-160 du CGFP).

La demande de congé de transition professionnelle doit être présentée par l'agent au moins 3 mois avant le début de l'action ou du parcours de formation (article R. 422-161 du CGFP).

❖ Rémunération

Le fonctionnaire bénéficiaire d'un congé de transition professionnelle est en **position d'activité** (article R. 422-164 du CGFP).
La période de congé est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois.

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.

L'agent territorial peut également percevoir les **primes et indemnités** dont il bénéficiait dans la limite de celles perçues par les agents des différents services de l'Etat (article R. 422-165 du CGFP).

Les frais de formation peuvent également être pris en charge par l'employeur territorial, dans la limite d'un plafond fixé par délibération (article R. 422-169 du CGFP).

Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française

Ces actions de formation visent à permettre aux agents territoriaux d'acquérir ou de renforcer la **maîtrise des compétences de base nécessaires à l'exercice de leurs fonctions** (lecture, écriture, calcul, compréhension des consignes professionnelles, etc.).

Les formations dans le cadre de l'utilisation d'un CPF

Le compte personnel de formation (CPF), composante du compte personnel d'activité (CPA), permet aux agents de suivre, à leur initiative et sous réserve de l'accord de leur employeur, des formations destinées à acquérir **une qualification ou à développer les compétences nécessaires à leur projet d'évolution professionnelle** (articles L. 422-4, L. 422-8 et R. 422-82 du CGFP).

Il utilise les heures qu'il a acquises sur son CPF en vue de suivre des actions de formation qui ont lieu, en priorité, pendant son temps de travail (article L. 422-9 du CGFP).

Les frais de formation liés à l'utilisation du compte personnel de formation sont pris en charge par l'employeur public, sans préjudice des actions de mutualisation pouvant être engagées entre employeurs (article L. 422-17 du CGFP).

Pour en savoir plus sur les modalités d'alimentation, d'utilisation et de mobilisation du CPF, consultez notre note mutualisée dédiée au compte personnel de formation.

[1] Agents de catégorie C ne disposant pas d'un diplôme ou d'un titre professionnel classé au moins au niveau 4, ou d'une qualification reconnue comme équivalente

Foire aux questions

L'employeur territorial peut-il refuser à plusieurs reprises une demande de formation facultative présentée par un agent ?

Réponse : OUI

Pour les formations facultatives hors CPF, l'employeur territorial **ne peut opposer deux refus successifs** à un agent territorial, qu'après consultation, pour avis (article L. 422-22 du CGFP) :

- De la commission administrative paritaire (CAP) pour un fonctionnaire ;
- De la commission consultative paritaire (CCP) pour un agent contractuel.

Pour les formations suivies dans le cadre du CPF, tout refus doit être **motivé**. Lorsqu'une demande a été refusée pendant deux années consécutives, le rejet d'une troisième demande portant sur une formation de même nature nécessite l'avis préalable de la CAP ou de la CCP, selon le statut de l'agent (article L. 422-13 du CGFP).

Les agents publics les moins qualifiés, en situation de handicap ou exposés à un risque d'usure professionnelle bénéficient-ils de droits renforcés en matière de formation ?

Réponse : OUI

Les agents mentionnés à l'article L. 422-3 du CGFP bénéficient notamment :

- D'un **accès prioritaire aux formations facultatives** mentionnées aux 2° à 6° de l'article L. 422-21 du CGFP (article R. 422-12 du CGFP) ;
- D'un **congé de formation professionnelle pouvant atteindre 5 ans**, avec une indemnisation renforcée pendant 24 mois, contre 12 mois pour les autres agents (articles R. 422-117 et R. 422-119 du CGFP) ;
- D'un accès prioritaire au bilan de compétences (article R. 421-13 du CGFP) et d'un **congé pour bilan de compétences ou pour VAE** pouvant atteindre 72 heures, contre 24 heures pour les autres agents ;
- De la possibilité de bénéficier d'un **congé de transition professionnelle** pour se former à un nouveau métier (article R. 422-156 du CGFP).

Ces dispositions concernent également les agents contractuels relevant de l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du CGFP.

Un agent territorial peut-il mobiliser son compte personnel de formation (CPF) pour compléter une formation ou un dispositif de formation facultative ?

Réponse : OUI

Le compte personnel de formation (CPF) peut notamment être mobilisé par l'agent territorial pour compléter certains dispositifs de formation facultative.
Ainsi, les droits acquis au titre du CPF peuvent être utilisés :

- **Pour la préparation aux concours et examens professionnels :** afin de compléter une décharge de service accordée à l'agent pour suivre une préparation. Par ailleurs, l'agent inscrit à un concours ou à un examen professionnel peut, dans la limite de cinq jours par année civile, utiliser son compte épargne-temps (CET) ou, à défaut, son CPF pour disposer d'un temps de préparation personnelle, selon un calendrier validé par son employeur (article R. 422-67 du CGFP).
- **Pour le bilan de compétences :** afin de compléter la préparation ou la réalisation de celui-ci (article R. 421-21 du CGFP).
- **Pour la validation des acquis de l'expérience (VAE) :** afin de compléter la préparation ou la réalisation de la démarche de validation, dans les conditions prévues par les dispositions réglementaires applicables.

La mobilisation du CPF intervient à l'initiative de l'agent, sous réserve de l'accord de son employeur (article L. 422-9 du CGFP).

L'employeur territorial peut-il exiger la communication des résultats du bilan de compétences d'un agent ?

Réponse : NON

Les résultats du bilan de compétences sont confidentiels. Si l'agent public le décide, les résultats de son bilan de compétences peuvent être communiqués, notamment à son employeur (article R. 421-19 du CGFP).