

Circulaire DH/FH 1 n° 31 du 29 août 1994 relative à la mise en oeuvre du congé de formation professionnelle (C.F.P.) des personnels relevant de la fonction publique hospitalière (texte complété : circulaire n° 346 du 2 août 1990)

29/08/1994

La présente instruction a un double objet :

- informer des modalités d'application des nouvelles dispositions concernant les relèvements corrélatifs du taux de la cotisation du congé de formation professionnelle (C.F.P.) due par les établissements de la fonction publique hospitalière et de l'indice plafond de l'indemnité servie à ses agents;
- rassembler les précisions qui ont dû être données sur le dispositif réglementaire du congé de formation professionnelle, depuis la [circulaire n° 346 du 2 août 1990](#) relative à la mise en oeuvre du C.F.P. des personnels relevant de la fonction publique hospitalière.

A. - NOUVELLES DISPOSITIONS

I. - Cotisation

Conformément à l'article 41 de la [loi n° 86-33 du 3 janvier 1986](#) modifiée par l'article 47 V de la [loi n° 93-11 du 8 janvier 1993](#), la cotisation annuelle du congé de formation professionnelle due par l'ensemble des établissements de la fonction publique hospitalière est portée à 0,15 p. 100 du montant des salaires inscrits à leur budget au sens de l'article 231 du code général des impôts.

II. - Indice plafond

Conformément à l'article 14 du [décret n° 90-319 du 5 avril 1990](#), modifié par le [décret n° 94-306 du 14 avril 1994](#), le montant de l'indemnité mensuelle forfaitaire ne peut excéder celui du traitement et de l'indemnité de résidence afférent à l'indice brut 638 d'un agent en fonction à Paris.

Le relèvement de l'indice plafond entraîné, s'il y a lieu, celui de l'indemnité forfaitaire à compter de la date de parution du décret. Cette revalorisation s'applique donc aux congés de formation professionnelle postérieurs à la date du décret, tout comme aux congés de formation professionnelle en cours à la date du décret. Dans ce dernier cas l'indemnité est revalorisée à compter de la date de parution du décret dans la limite du nouveau plafond selon les valeurs d'indices en vigueur au moment du décret.

B. - PRECISIONS LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES CONCERNANT LA SITUATION DES AGENTS EN CONGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE.

I. - Cotisation

Obligation légale

Le paiement de la cotisation du congé de formation professionnelle à l'organisme paritaire agréé par l'Etat, chargé de la gestion et de la mutualisation de cette cotisation s'impose à tous les établissements de la fonction publique hospitalière en vertu de l'article 41-6 de la [loi n° 86-33 du 3 janvier 1986](#) modifiée.

Cette cotisation permet de financer l'exercice d'un droit statutaire ouvert à chaque agent de la fonction publique hospitalière.

L'établissement est tenu de verser directement cette cotisation au comité de gestion du congé de formation professionnelle par l'intermédiaire du comptable public.

Le paiement effectué pour l'établissement par une autre personne morale (association, organisme...) ne peut avoir de caractère libératoire. Le comité de gestion du congé de formation professionnelle a été invité à refuser ce type de paiement et à n'accepter que les fonds émanant des établissements eux-mêmes.

Remboursement par le comité de gestion

Seuls l'indemnité, augmentée s'il y a lieu, du supplément familial, et l'ensemble des charges sociales versées aux <http://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/circulaire-dhfh-1-n-31-du-29-aout-1994-relative-a-la-mise-en-oeuvre-du-conge-de-formation-professionnelle-c-f-p-des-personnels-relevant-de-la-fonction-publique-hospitaliere-texte-compléte/>

U.R.S.S.A.F., à la C.N.R.A.C.L. ou à l'Ircantec, peuvent faire l'objet d'un remboursement à l'établissement par le comité de gestion du congé de formation professionnelle.

II. - Situation de l'agent en congé de formation professionnelle

Autorisation d'absence

Le congé de formation professionnelle est un droit individuel de formation totalement distinct du plan de formation de l'établissement. Les directions des établissements décident de l'autorisation d'absence sur des critères de nécessité de service - ou de quotas - conformément à l'article 12 du [décret du 5 avril 1990](#) précité ; il est rappelé qu'elles n'ont pas à juger de l'opportunité des congés de formation professionnelle, ou de l'intérêt de la formation envisagée ; ce jugement est du ressort de l'agent lui-même, l'agent n'étant d'ailleurs pas tenu réglementairement d'en spécifier le contenu lors de sa demande. La seule contrainte est que l'agent s'engage dans une formation de type professionnel conformément à l'article 1er du [décret du 5 avril 1990](#). La décision de prise en charge de la formation relève de la compétence exclusive du comité de gestion du congé de formation professionnelle selon les priorités qu'il a définies.

Dans les établissements de moins de cinquante agents, les directeurs sont invités à appliquer avec souplesse le quota mentionné à l'article 12 du [décret du 5 avril 1990](#) précité de manière à ce qu'au moins un agent puisse bénéficier du congé de formation professionnelle, lorsque l'organisation du service le permet.

Position statutaire

Le congé de formation professionnelle est octroyé aux seuls agents en position d'activité. La demande de congé de formation d'un agent en disponibilité est donc subordonnée à sa réintégration, laquelle entre dans les conditions de droit commun.

Le congé de formation professionnelle est exclusif des autres congés visés à l'article 41 de la (congé annuel, congé de maladie, C.L.M., C.L.D., congé pour maternité ou pour adoption, congé pour formation syndicale, congé aux fonctionnaires de moins de vingt-cinq ans).

Congés

Le droit à congés annuels d'un agent en congé de formation professionnelle se détermine annuellement dans les mêmes conditions que tout agent en activité. La [circulaire n° 346 du 2 août 1990](#) précise que si l'agent prend ses congés annuels pendant la période de son congé de formation, celui-ci est suspendu et que l'agent bénéficie du versement du traitement qu'il percevait au moment de sa mise en congé de formation professionnelle.

L'article 14 du [décret du 5 avril 1990](#), prévoit en outre que l'agent perçoit pendant une durée n'excédant pas douze mois l'indemnité mensuelle forfaitaire. Il s'ensuit que l'agent peut bénéficier à la fois de douze mois de congé de formation indemnisé (soit 360 jours comptables) et des congés annuels rémunérés.

Le congé annuel de l'agent ne s'impute donc pas sur son congé de formation professionnelle. Il ne peut davantage être présenté pour remboursement au comité de gestion du congé de formation comme une charge liée à ce congé. Il est à la charge de l'établissement qui emploie l'agent.

Durée effective du congé de formation professionnelle

En revanche, la durée des congés de formation comprend les repos hebdomadaires et jours fériés ; en conséquence, le calcul de cette durée, notamment pour les congés de formation pris par périodes discontinues (de type trois jours par semaine ou quatre jours par mois) doit en tenir compte et inclure les repos hebdomadaires et les jours de fêtes au prorata de la durée totale d'absence ; ce calcul qui a des incidences sur le coût de la prise en charge financière fait l'objet du tableau joint en annexe I.

Agrément des organismes de formation

Le congé de formation professionnelle ne peut être accordé que pour des actions de formation professionnelle dispensées par des organismes remplissant les conditions d'habilitation, de gestion et de contrôle prévues par le code du travail.

Engagement de servir

Le congé de formation professionnelle est un droit individuel reconnu aux fonctionnaires comme aux salariés du secteur privé. Il convient d'en appréhender l'esprit pour permettre effectivement aux agents de l'exercer. Lorsque le choix de l'agent se détermine pour une formation professionnelle le conduisant à un débouché hors de la fonction publique hospitalière, l'application stricte de l'engagement de servir risque d'ajourner son projet personnel de reconversion dont les conditions de mise en oeuvre ne seront pas nécessairement réunies trois ans plus tard, et il en résulte un risque de perte des compétences non utilisées et de démotivation qui ne seront en tout état de cause pas profitables à l'établissement où l'agent accomplira son service.

Il convient donc que chaque établissement examine avec discernement, dans le souci de l'intérêt général le plus global, les demandes de dispense d'engagement de servir prévues au deuxième alinéa de l'article 15 du [décret du 5 avril 1990](#) afin de les accorder - après avoir consulté l'organisme administratif paritaire compétent - chaque fois qu'un agent a un projet professionnel hors de l'établissement.

Lorsque l'établissement refuse la dispense d'engagement de servir et que l'agent quitte malgré tout la fonction publique hospitalière, le montant du dédit se limite aux indemnités et au supplément familial, s'il y a lieu, perçus par l'agent, déduction faite des cotisations salariales - c'est-à-dire l'indemnité nette - au prorata du temps de service qui lui reste à accomplir. Les modalités de remboursement sont laissées à l'appréciation de l'autorité investie du pouvoir de nomination et du comptable de l'établissement. Il est rappelé que ces sommes doivent être intégralement rétrocédées par l'établissement qui les perçoit, au comité de gestion du congé de formation professionnelle.

Lorsqu'un fonctionnaire soumis à un engagement de servir est mis en position de détachement, de disponibilité de service national ou de congé parental conformément à la , il ne rompt pas les liens qui l'unissent à son administration d'origine ; son engagement est suspendu. C'est seulement à l'expiration de son détachement, de sa disponibilité, de son service national ou de son congé parental et au cas où il quitte la fonction publique hospitalière que le remboursement des sommes effectivement perçues par cet agent pendant son congé de formation pourra éventuellement intervenir.

En revanche, lorsqu'il est mis fin au congé de formation professionnelle pour constat d'absence sans motif valable, l'agent doit rembourser l'intégralité des sommes perçues à l'établissement qui les rétrocède dans les conditions précisées ci-dessus.

Lorsque l'agent et l'établissement mettent fin d'un commun accord à un congé de formation professionnelle, dont la durée n'est pas expirée, l'agent n'est pas tenu de rembourser les indemnités perçues.

III. - Rémunération de l'agent

Indemnité

Afin d'harmoniser le calcul du supplément familial de traitement et celui du traitement brut indiciaire, la période de référence à considérer pour le calcul de l'indemnité mensuelle forfaitaire est, dans les deux cas, celle du dernier traitement perçu avant le début du congé. Par exemple, pour un dossier examiné en juin par le comité de gestion du congé de formation professionnelle pour une formation qui commence le 1er octobre le traitement à considérer est celui servi à l'agent au mois de septembre.

Il n'y a pas de revalorisation de cette indemnité, à l'exception de mesures rétroactives entraînant la modification du traitement brut indiciaire de l'agent avant son départ en congé de formation et à l'exception du relèvement de l'indice plafond par voie réglementaire (cf. supra A II).

L'indemnité mensuelle forfaitaire d'un agent exerçant à temps partiel au moment de sa demande de congé de formation est appréciée au prorata du dernier traitement qu'il perçoit avant le début du congé. S'il est à temps partiel, l'indemnité du congé de formation professionnelle sera assise sur sa rémunération de temps partiel. En effet, le congé de formation professionnelle est une démarche individuelle, Le choix que l'agent fait d'une formation à temps plein est personnel et ne lui est pas imposé par son établissement.

Les éléments constitutifs du traitement à considérer pour calculer l'indemnité mensuelle forfaitaire sont : le traitement brut indiciaire augmenté s'il y a lieu de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement à l'exclusion de toute autre prime ou indemnité ou N.B.I.

L'indemnité différentielle de traitement S.M.I.C.-minimum s'analyse comme un élément de traitement qui doit être pris en compte dans le calcul de l'indemnité dont bénéficient les agents placés en congé de formation.

Cumul de rémunérations

Les dispositions relatives aux règles de cumul de retraites, de rémunérations et de fonctions énoncées dans le [décret du 29 octobre 1936](#) ne font pas obstacle à ce qu'un agent qui a entrepris des études de médecine cumule sa rétribution mensuelle au titre de sa participation à l'activité hospitalière liée à sa formation médicale, avec l'indemnité qui lui est servie au titre du congé de formation, ni à ce qu'un agent en congé de formation dispense à titre accessoire des cours rémunérés.

Modalités de calcul de la prime de service

Il convient de considérer que l'absence au titre du congé de formation professionnelle entraîne un abattement journalier sur la prime de service au titre du 1/140, selon les dispositions de l'[arrêté du 24 mars 1967](#).

Toutefois, dans le cas d'un congé de formation professionnelle se répartissant sur deux exercices, il serait souhaitable de faire porter fictivement la durée totale de l'absence au titre de ce congé sur un seul exercice de manière à ne pas pénaliser l'agent deux années de suite.

IV. - Cotisations sociales

Les charges sociales salariales et patronales à considérer sont exclusivement les charges obligatoires versées à l'U.R.S.S.A.F., la C.N.R.A.C.L. et l'Ircantec selon les taux en vigueur au moment du paiement.

Les dispositions prévues par la [circulaire n° 346 du 2 août 1990](#) relative à la mise en oeuvre du congé de formation professionnelle des agents hospitaliers publics, sous le titre retraite et sécurité sociale, sont précisées comme suit:

Agents non titulaires

a) Nouvelles dispositions concernant l'U.R.S.S.A.F.

Période indemnisée : pendant la période de congé de formation indemnisé, ces agents continuent de relever du régime général, conformément aux dispositions de l'article L. 962-1 du code du travail. Toutes les cotisations de sécurité sociale doivent être calculées sur le montant de l'indemnité mensuelle forfaitaire, laquelle est également soumise à la C.S.G., dans les conditions de droit commun.

Période non indemnisée : en assurance vieillesse du régime général, l'article L. 351-2-2 du code de la sécurité sociale prévoit que la période non indemnisée pendant laquelle l'agent est en formation est une période assimilée à une période d'assurance vieillesse, qui ne donne pas lieu à versement de cotisations sociales d'assurance vieillesse.

En assurance maladie, puisque les actions de formation visées au b) de l'article 9 du [décret du 5 avril 1990](#), relèvent du champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue conformément à l'article L. 900-2 du code du travail, les agents doivent rester affiliés au régime général en vertu de l'article L. 962-1, paragraphe 2 de ce dernier code ; puisqu'ils ne reçoivent aucune rémunération ou indemnité, les cotisations de sécurité sociale sont intégralement prises en charge par l'établissement employeur (art. L. 962-3 du code du travail) sur la base des taux forfaitaires des stagiaires de la formation professionnelle (arrêté du 24 janvier 1980). Les U.R.S.S.A.F. sont à même de renseigner les établissements sur ces taux mis à jour périodiquement (en général au 1er janvier de chaque année). Ces éléments sont rassemblés dans l'annexe II.

b) Dispositions concernant l'Ircantec.

Affiliation : les agents non titulaires conservent leur affiliation à l'Ircantec pendant la première année de leur congé de formation, au cours de laquelle ils sont indemnisés ; en revanche, pendant les deux autres années de congé non indemnisées, les agents ne relèvent plus du champ d'application de ce régime complémentaire.

Cotisations : les cotisations sociales sont assises sur l'indemnité perçue la première année augmentée s'il y a lieu du supplément familial, aucune cotisation ouvrière ou patronale les concernant ne peut plus être versée à cet organisme les deux autres années.

Droits : selon la période indemnisée peut être validée pour la retraite.

Agents titulaires

a) Précisions concernant l'U.R.S.S.A.F.

Affiliation : la modifiée (art. 41-6°) range les bénéficiaires du congé de formation professionnelle parmi les fonctionnaires en position d'activité dans le cadre de la formation professionnelle continue.

L'article L. 962-1 du code du travail indique que les personnes relevant, avant leur départ en formation professionnelle continue, à quelque titre que ce soit, d'un régime de sécurité sociale, restent affiliés à ce régime pendant la durée de leur formation.

De ce fait, les fonctionnaires concernés demeurent affiliés à leur régime spécial de sécurité sociale pendant toute la durée du congé de formation professionnelle qu'il soit indemnisé ou non.

Droits : les prestations, en espèces définies par le [décret n° 60-58 du 11 janvier 1960](#) modifié continuent d'être servies par l'employeur ; elles sont calculées sur la base de la rémunération antérieure à l'entrée en congé de formation professionnelle. Les caisses auxquelles les fonctionnaires sont rattachés continuent d'assurer le service des prestations en nature.

Cotisations : durant tout le congé formation indemnisé ou non, l'employeur verse l'ensemble des cotisations ouvrières précomptées (ou versées par l'agent dans le cas d'une période non indemnisée) et des cotisations patronales afférentes à ce risque dans les mêmes conditions que pour les titulaires en activité effectuant un service effectif. Ces cotisations sont calculées en application des taux du régime spécial de sécurité sociale des agents permanents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et sont assises pendant toute la durée du congé sur le montant du dernier traitement brut indiciaire perçu avant le début du congé.

b) Précisions concernant la C.N.R.A.C.L.

Pendant toute la durée du congé de formation continue qu'il soit indemnisé ou non, l'agent stagiaire ou titulaire est redevable de la cotisation à la C.N.R.A.C.L., calculée sur le traitement brut indiciaire (hors N.B.I.) afférent au grade et à l'échelon qu'il détenait avant son départ en congé (et non pas sur l'indemnité forfaitaire).

Références :

, article 41, modifié.

[Décret n° 90-319 du 5 avril 1990](#) modifié.

[Circulaire n° 346 du 2 août 1990](#).

ANNEXES

ANNEXE I

**Décompte de la durée d'un congé de formation professionnelle
(cf. document original)**

ANNEXE II

Cotisations sociales des agents en C.F.P.

<http://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/circulaire-dhfh-1-n-31-du-29-aout-1994-relative-a-la-mise-en-oeuvre-du-conge-de-formation-professionnelle-c-f-p-des-personnels-relevant-de-la-fonction-publique-hospitaliere-texte-complete/>

(cf. document original)

Direction des hôpitaux.

Le ministre des affaires sociales, de la santé et de la ville à Messieurs les préfets de région, directions régionales des affaires sanitaires et sociales, directions régionales et inter-départementales de la santé et de la solidarité (pour information) ; Madame et Messieurs les préfets de département, directions départementales des affaires sanitaires et sociales (pour mise en oeuvre).