

SANTÉ

ETABLISSEMENTS DE SANTÉ

Personnel

MINISTÈRE DE LA SANTÉ
ET DES SPORTS

*Direction de l'hospitalisation
et de l'organisation de soins*

Sous-direction des ressources humaines
de système de santé

Bureau des ressources humaines
hospitalières

Circulaire DHOS/RH4 n° 2010-57 du 11 février 2010 relative à la mise en œuvre du congé de formation professionnelle des agents de la fonction publique hospitalière

NOR : SASH1004193C

Date d'application : immédiate.

Catégorie : directives adressées par le ministre aux services chargés de leur application, sous réserve, le cas échéant, de l'examen particulier des situations individuelles.

Résumé : régime applicable au congé de formation professionnelle des agents de la fonction publique hospitalière.

Mots clés : congé de formation professionnelle – autorisation spéciale d'absence – indemnité forfaitaire mensuelle – organisme paritaire collecteur agré – position statutaire de l'agent en formation – engagement de servir.

La ministre de la santé et des sports à Mesdames et Messieurs les préfets de région (directions régionales des affaires sanitaires et sociales [pour information]); Mesdames et Messieurs les préfets de département (directions départementales des affaires sanitaires et sociales [pour information]).

Références :

Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Décret n° 2006-1685 du 22 décembre 2006 relatif aux conditions d'agrément et de fonctionnement des organismes paritaires collecteurs des contributions des employeurs versées au titre de la formation professionnelle continue des agents de la fonction publique hospitalière ;

Décret n° 2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière ;

Arrêté du 29 juin 2007 portant agrément de l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier en qualité d'organisme paritaire collecteur.

Textes abrogés :

Décret n° 2003-759 du 1^{er} août 2003 relatif au bilan de compétences des agents de la fonction publique hospitalière et modifiant le décret n° 90-319 du 5 avril 1990 ;

Circulaire n° 346 du 2 août 1990 relative à la mise en œuvre du congé de formation professionnelle des agents hospitaliers publics ;

Arrêté du 25 août 2003 relatif au bilan de compétences des personnels énumérés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Circulaire DH/8 A/91 n° 24 du 22 avril 1991 relative à l'application de la section 1 du décret n° 90-319 du 5 avril 1990 relatif à la formation professionnelle continue des agents de la fonction publique hospitalière ;

Circulaire DH/FH 1 n° 31 du 29 août 1994 relative à la mise en œuvre du congé de formation professionnelle (CFP) des personnels relevant de la fonction publique hospitalière ;

Circulaire DHOS/P1 n° 2001-146 du 19 mars 2001 relative à la formation professionnelle continue des agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Annexe I. – Décompte de la durée d'un congé de formation professionnelle.

La présente circulaire a pour objet de préciser le champ d'application du congé de formation professionnelle, sa procédure de mise en œuvre, la situation des agents hospitaliers publics en congé de formation, leur indemnisation et les cotisations sociales ainsi que le rôle de l'ANFH, organisme paritaire collecteur agréé le 29 juin 2007.

1. Champ d'application du congé de formation professionnelle

1.1. Le champ d'application des actions de formation

Le congé de formation professionnelle a pour but de permettre aux agents de parfaire leur formation en vue de réaliser des projets professionnels et personnels.

Les formations sont sollicitées à titre individuel soit, parce qu'elles ne peuvent pas relever du plan de formation de l'établissement, soit parce qu'elles ont été refusées au titre de ce plan. Le dossier présenté à l'OPCA doit préciser ce point.

Cependant, les établissements ne peuvent pas reporter sur le congé de formation professionnelle (CFP) la mise en œuvre de leur politique de promotion interne ou de formation. Celle-ci doit s'inscrire dans le cadre concerté du plan de formation.

Il faut rappeler ici que si durant deux années consécutives, un agent et son employeur sont en désaccord sur le choix d'une action au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire collecteur agréé chargé de la mutualisation de la cotisation prévue pour le congé de formation professionnelle, assure par priorité la prise en charge de l'action souhaitée dans le cadre d'un CFP, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et critères nationaux définis par l'organisme. (cf. *infra* paragraphe 2.2 et la circulaire n° DHOS/RH2/RH4/2009/173 du 22 juin 2009 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière).

1.2. Les agents concernés

Le congé de formation professionnelle peut être accordé à l'ensemble des agents hospitaliers publics titulaires et non titulaires sous réserve qu'ils aient trois années de services effectifs ou l'équivalent de trois années dans les établissements énumérés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986.

Par « services effectifs », il faut entendre les services réellement accomplis en activité ou en détachement dans les établissements énumérés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, les services accomplis à temps partiel étant assimilés à des périodes de travail à temps plein. Les périodes de scolarité financées sur des crédits d'études promotionnelles ou dans le cadre d'écoles administratives ne sont pas comptabilisées à ce titre.

Le congé de formation professionnelle est octroyé aux seuls agents en position d'activité. Le congé de formation professionnelle est exclusif des autres congés visés à l'article 41 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 (congé annuel, congé de maladie, CLM, CLD, congé pour maternité ou pour adoption, congé de paternité, congé pour formation syndicale, congé aux fonctionnaires de moins de 25 ans pour participation aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, congé de présence parentale, congé pour bilan de compétences, congé pour VAE, congé pour accompagnement d'une personne en fin de vie, congé pour siéger comme représentant d'une association de loi 1901).

Il est également exclusif du dispositif du temps partiel thérapeutique.

1.3. Durées maximales

1.3.1. Durées maximales du CFP

La durée du congé de formation professionnelle (CFP) est au maximum de trois ans sur la totalité de la carrière, accordée en une seule fois ou par périodes discontinues qui alternent avec des périodes de travail.

Sa durée minimale est de trente jours dont vingt jours effectifs de formation auxquels s'ajoutent les repos hebdomadaires.

Il peut être fractionné en semaines, journées ou en demi-journées et est soumis à une autorisation spéciale d'absence.

Les actions de formation concourant au même objectif, réalisées éventuellement par plusieurs organismes de formation, doivent durer au minimum un mois, soit vingt jours de formation + repos hebdomadaires. Elles peuvent être fractionnées en semaines, journées ou demi-journées et doivent être présentées au cours de la même séance d'examen de l'OPCA.

Si le congé annuel ne s'impute pas sur le CFP de l'agent, en revanche, la durée du congé de formation professionnelle comprend les repos hebdomadaires ; 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 les inclure 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.

Dès lors qu'il n'a pas épuisé ses droits, l'agent peut solliciter une prolongation du CFP en cours ou formuler une nouvelle demande.

1.3.2. Durées maximales d'indemnisation du CFP

La durée du CFP indemnisé est limitée à 360 jours sur toute la durée de la carrière.

Cette durée peut être portée à 720 jours pour des études de deux ans au moins.

Ces mesures doivent permettre aux agents qui le souhaitent d'entreprendre plus facilement, à leur initiative, des formations universitaires qualifiantes y compris des formations paramédicales lorsqu'elles ne figurent pas dans le plan de formation de l'établissement dans lequel ils exercent leur activité.

1.3.3. Suivi

Les services des ressources humaines des établissements tiennent à jour, dans les dossiers administratifs individuels des agents, les éléments concernant leur situation au regard du droit à congé de formation professionnelle tant pour ce qui concerne les périodes indemnisées que les périodes non indemnisées.

2. Procédure de mise en œuvre

Elle comprend :

- une procédure relative à la demande de CFP (autorisation spéciale d'absence) ;
- une procédure relative à la demande de prise en charge financière du CFP.

Pour engager cette double procédure, les agents doivent retirer auprès des délégations régionales de l'ANFH un dossier comprenant trois formulaires :

- l'un relatif à l'octroi du CFP (autorisation d'absence administrative) par l'employeur ;
- le deuxième relatif à la demande personnelle de l'agent ;
- le dernier concernant l'organisme de formation.

Conformément à ce dispositif, s'il faut nécessairement que l'agent ait obtenu une autorisation spéciale d'absence pour que sa demande de prise en charge financière soit instruite, la demande d'autorisation d'absence peut être en revanche indépendante dans la mesure où elle peut porter sur une période de trois ans pour une prise en charge financière maximale de douze mois, voire vingt-quatre, sur ces trois ans. Ainsi un agent ayant obtenu une autorisation spéciale d'absence mais pas le financement par l'ANFH, peut décider d'être en CFP non indemnisé.

2.1. Procédure relative à la demande du congé de formation professionnelle

La demande est formulée par l'agent auprès de l'autorité investie du pouvoir de nomination au moins soixante jours avant la date à laquelle commence la formation.

La demande peut-être écartée dans :

- l'intérêt du fonctionnement du service, qui relève de l'appréciation de l'autorité investie du pouvoir de nomination ;

(Rappel : Lorsque le motif de l'intérêt du fonctionnement du service est cité, le juge administratif exige qu'il s'appuie non seulement sur des critères de droit mais également sur les faits, notamment sur la nature de la fonction de l'agent, ses possibilités de remplacement et la durée pendant laquelle s'exerce ce refus ; en tout état de cause, celui-ci ne saurait valablement être définitif.)

- lorsque le nombre d'agents simultanément absents au titre de ce congé dépasse 2 % du nombre total des agents rémunérés de l'établissement au 31 décembre de l'année précédente. Dans les établissements de moins de 50 agents, les directeurs sont invités à appliquer avec souplesse le quota mentionné ci-dessus de manière à ce qu'au moins un agent puisse bénéficier du CFP lorsque l'organisation du service le permet.

L'autorité investie du pouvoir de nomination doit faire connaître sa décision dans les trente jours qui suivent la réception de la demande. Tout refus est motivé.

Cette dernière n'a pas à juger de l'opportunité du CFP ou de son intérêt.

Lorsqu'il n'est pas possible de satisfaire toutes les demandes, priorité est accordée aux agents dont la demande a été précédemment écartée.

Il ne peut être opposé un troisième refus à un agent sans l'avis de la commission administrative paritaire.

Les comités techniques d'établissements sont informés chaque année du nombre de demandes formulées et des congés attribués au titre du congé de formation professionnelle.

La formation demandée doit répondre aux définitions mentionnées aux articles L. 6111-1 et suivants du code du travail pour la formation professionnelle tout au long de la vie. En vertu de ces dispositions, le congé de formation professionnelle ne peut, notamment, 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 (1).

Par ailleurs, l'ouverture de la formation professionnelle à de nouvelles modalités de formation (autoformation, formation accompagnée dans un lieu-ressource, formation en situation de travail, formation à distance, cours par correspondance, etc.) et à l'usage des technologies de l'information et de la communication, offre un champ très étendu pour des initiatives novatrices en vue d'une meilleure adaptation de la formation aux besoins des agents et aux exigences de la vie professionnelle.

Si ces nouvelles modalités d'apprentissage peuvent s'avérer très utiles, notamment quand l'offre traditionnelle est limitée ou peu accessible, elles ne sauraient cependant méconnaître la réglementation applicable à la formation professionnelle continue et les modalités particulières d'organisation de la formation, telles qu'elles sont définies par la direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

2.2. La prise en charge financière par l'OPCA

2.2.1. Cotisation

L'ANFH, organisme paritaire collecteur agréé par arrêté du 29 juin 2007, est habilitée à collecter la cotisation légale obligatoire du CFP et à déterminer les grands principes régissant la prise en charge financière. L'assiette permettant de calculer, pour chaque exercice, le montant de la cotisation est constitué par le montant des rémunérations au sens de l'article 242-1 du code de la sécurité sociale inscrit à l'état des prévisions de recettes et de dépenses.

2.2.2. Politique de l'OPCA

Il fixe chaque année des priorités et des critères nationaux dont les établissements et leurs personnels sont informés.

2.2.3. Demande de prise en charge financière par l'agent

L'agent présente sa demande de prise en charge financière auprès de la délégation régionale ANFH du ressort de son établissement en adressant l'ensemble des formulaires du dossier dûment complétés, par lettre recommandée avec accusé de réception.

La décision de financement de la formation relève de la compétence exclusive de l'ANFH selon les priorités qu'elle a définies.

2.2.4. Prise en charge financière

Indemnité forfaitaire mensuelle.

Seule l'indemnité, augmentée s'il y a lieu du supplément familial de traitement, et l'ensemble des charges sociales obligatoires versées aux URSSAF, à la CNRACL ou à l'IRCANTEC, peuvent faire l'objet d'un remboursement à l'établissement par l'ANFH.

Frais pédagogiques, de déplacement et d'hébergement.

La prise en charge des frais pédagogiques, de déplacement, d'hébergement et de repas n'est pas systématique. Elle est laissée à l'appréciation de l'ANFH. Elle ne peut avoir lieu que sur la période indemnisée.

3. Situation de l'agent en CFP

3.1. Position

L'agent en congé de formation professionnelle est en position d'activité. Le temps passé en congé de formation professionnelle est considéré comme du temps passé dans le service.

3.2. Avancement

Ce temps est donc pris en compte pour l'ancienneté et notamment pour la promotion de grade ou l'accès à un corps hiérarchiquement supérieur.

(1) Articles L. 6332-1 à L. 6332-24 relatifs aux OPCA.

3.3. *Concours*

L'agent en congé de formation étant considéré en position d'activité, il peut faire acte de candidature à un concours de recrutement interne ou externe de la fonction publique.

3.4. *Notation*

La notation étant liée à la présence effective au service, il revient à l'autorité investie du pouvoir de nomination d'apprécier si cette présence effective est d'une durée suffisante pour justifier une évolution de la notation au titre de l'année. A titre indicatif, une durée minimale de six mois semble pouvoir être exigée. En cas de durée inférieure, l'évolution de la note moyenne du grade pourrait servir de référence.

3.5. *Réintégration*

Le congé de formation n'ouvre pas la vacance du poste budgétaire servant à la rémunération de l'agent intéressé. A l'issue de son congé, il reprend dans son établissement d'origine des fonctions correspondant à son grade ou, pour le non-titulaire, de niveau équivalent à celles qu'il occupait.

L'agent n'ayant pas obtenu de prise en charge financière de l'OPCA peut s'il le souhaite renoncer à son autorisation spéciale d'absence.

L'agent et l'établissement peuvent d'un commun accord mettre fin à un congé de formation dont la durée ou l'indemnisation ne sont pas expirées. Dans cette hypothèse, l'agent n'est pas tenu de rembourser les indemnités perçues.

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 à l'ANFH dans les conditions précisées ci-dessus.

L'agent peut solliciter la suspension de son congé de formation lorsque les enseignements qui lui sont dispensés s'interrompent pour cause de validation de la formation, validation qui peut intervenir préalablement au délai initialement prévu. Il en va par exemple ainsi, lorsque l'agent réussit sa formation, en validant trois unités d'enseignements sur six.

3.6. *Congés annuels – Repos RTT – Autres congés*

Congés annuels : qu'il soit en CFP indemnisé ou non, l'agent a droit aux congés annuels statutairement prévus dans sa position d'activité. Il peut prendre ses congés annuels pendant la période de son congé de formation professionnelle. Dans cette circonstance, le congé de formation est suspendu et l'agent réintégré bénéficie du congé annuel.

Les congés annuels sont à la charge de l'établissement qui emploie l'agent et ne peuvent être présentés pour remboursement à l'OPCA.

Il est recommandé aux agents de prendre leurs congés annuels durant la période des congés universitaires (Noël, Pâques...). Cependant, s'ils sont dans l'impossibilité de faire de la sorte (ex. : épuisement des jours de congés annuels), ils pourront être maintenus en situation de congé de formation professionnelle.

RTT : le CFP ne génère pas de droit au titre des repos RTT (1).

Congés de maladie, de longue maladie, de longue durée, de maternité, accident du travail et accident de trajet : le congé de formation est suspendu. L'agent bénéficie alors du régime habituel d'indemnisation lié à ces congés.

3.7. *Engagement de servir*

L'agent qui bénéficie d'un congé de formation professionnelle s'engage à rester dans un des établissements énumérés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, ou au service de l'Etat, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics pendant une durée égale au triple de celle pendant laquelle il a été indemnisé.

Il convient 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 troisième alinéa de l'article 36 du décret n° 2008-824 du 21 août 2008, notamment lorsque le congé de formation professionnelle est sollicité dans le cas d'un projet personnel de reconversion. Les dispenses doivent être accordées après avis de la commission administrative paritaire compétente.

Lorsque l'établissement refuse la dispense d'engagement de servir et que l'agent quitte malgré tout la fonction publique, il est tenu de rembourser une somme correspondant au traitement net et aux indemnités qu'il a perçus durant sa période de formation au prorata du temps restant à accomplir jusqu'à la fin de l'engagement de servir. Toutefois, ne sont pas soumis à l'obligation de remboursement, l'indemnité de résidence, les éléments de rémunération ayant un caractère familial et les primes et indemnités ayant un caractère de remboursement de frais. Cette règle est applicable aux agents qui ont souscrit un engagement de servir et qui ont été admis à la retraite avant d'avoir honoré cet engagement (2).

(1) Réduction du temps de travail.

(2) Décret n° 2009-1261 du 19 octobre 2009 relatif aux modalités de mise en œuvre de l'obligation de remboursement applicable aux agents admis à la retraite ayant un engagement de servir dans la fonction publique hospitalière.

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, à l'ANFH.

L'engagement de servir s'exerce à la fin de l'ensemble des sessions du congé de formation.

Lorsqu'un fonctionnaire soumis à un engagement de servir est mis en position de détachement, de disponibilité ou de congé parental conformément à la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, 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 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.

4. Règles relatives à l'indemnisation et aux charges

4.1. Indemnité mensuelle forfaitaire – Calcul

L'agent qui a obtenu un congé de formation professionnelle perçoit, si l'OPCA le prend en charge financièrement, une indemnité mensuelle forfaitaire, pendant une durée n'excédant pas douze mois pour l'ensemble de sa carrière. Cette durée est portée à vingt-quatre mois si la formation dure deux ans au moins (voir paragraphe « durée d'indemnisation du CFP »). Les demandes sont satisfaites par l'OPCA dans la limite des crédits réservés à leur financement au niveau de chaque région, en fonction de priorités nationales définies par l'ANFH.

Conformément à l'article 31 du décret du 21 août 2008, cette indemnité mensuelle forfaitaire est égale à 85 % du montant total du traitement brut et de l'indemnité de résidence que l'agent percevait au moment de sa mise en congé. Le montant de cette indemnité ne peut toutefois excéder celui du traitement et l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris.

L'indemnité mensuelle susvisée est arrêtée au moment de la mise en congé de formation professionnelle et n'est pas revalorisée en cas de hausse générale des traitements de la fonction publique intervenant pendant la période de versement 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 de relèvement de l'indice plafond par voie réglementaire.

Les éléments constitutifs du traitement à considérer pour calculer l'indemnité mensuelle forfaitaire sont donc 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 NBI.

L'indemnité différentielle de traitement SMIC (minimum de traitement) 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 professionnelle.

Durant la période indemnisée, l'agent en congé de formation conserve le droit au supplément familial de traitement.

Ce dernier demeure calculé par référence au dernier traitement perçu avant le début du congé, par application des dispositions de l'article 10 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération des personnels de l'Etat.

La période de référence à considérer pour le calcul de l'indemnité mensuelle forfaitaire et du supplément familial est celle du dernier traitement perçu à la date de mise en congé. Par exemple, pour un dossier examiné en juin par l'ANFH pour une formation qui commence le 21 octobre, le traitement à considérer est celui servi à l'agent au mois de septembre.

Il en va de même pour les agents à temps partiel dont l'indemnité mensuelle forfaitaire est déterminée au prorata de leur temps de travail.

Toutefois, pendant la durée d'une formation au cours de laquelle est dispensé un enseignement professionnel incompatible avec un service à temps partiel, l'autorisation d'accomplir un tel service est suspendue et les intéressés sont rétablis dans les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein.

En ce qui concerne les agents de la catégorie C (titulaires et non-titulaires) :

L'indemnité est complétée pendant une durée n'excédant pas un an d'une somme égale à la différence entre cette indemnité et le montant total de leur salaire brut et de l'indemnité de résidence qu'ils percevaient au moment de leur mise en congé.

Cette mesure a pour but de favoriser l'accès des agents de catégorie C au dispositif du congé de formation professionnelle.

Ce complément de traitement est pris en charge par le Fonds pour l'emploi hospitalier qui rembourse l'établissement employeur.

La décision de l'ANFH de financer un congé de formation professionnelle engage le gestionnaire du Fonds pour l'emploi hospitalier à rembourser à l'établissement employeur le complément indemnitaire, sans possibilité de remise en cause de la décision de l'ANFH.

L'établissement employeur propose à l'agent une simulation du montant de l'indemnité qu'il percevra pendant le congé de formation professionnelle.

4.2. Charges sociales

L'agent conserve le bénéfice de son affiliation à la sécurité sociale, ce qui implique tant pour l'agent que pour son employeur, le maintien du versement des cotisations pendant la totalité de la période du congé de formation.

Agents titulaires

Le dispositif existant du congé de formation professionnelle prévoit que les contributions patronales des établissements employeurs sont calculées sur la totalité du traitement brut indiciaire perçu par l'agent au moment de sa mise en congé. Ces charges sont remboursées à l'établissement employeur par l'ANFH.

Dans le cas où l'agent est de catégorie C, l'organisme gestionnaire du Fonds pour l'emploi hospitalier rembourse à l'établissement les 15 % du traitement brut indiciaire et de l'indemnité de résidence, à l'exclusion des contributions patronales.

Précisions concernant l'URSSAF :

Affiliation : la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 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.

De même, l'article L. 6342-1 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 sont prévues par l'article 41 (2°) à 41 (4°) de la loi du 9 janvier 1986 susvisée. A l'expiration de ces droits statutaires, les prestations définies par le décret n° 60-58 du 11 janvier 1960 relatif au régime de sécurité sociale des agents permanents des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial, sont 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 de formation professionnelle 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.

Agents non titulaires

Période indemnisée

Pour ce qui concerne les agents non titulaires, le dispositif existant du congé de formation professionnelle prévoit que les charges patronales sont calculées, conformément aux dispositions de l'article L. 6342-1 du code de travail, sur l'indemnité de congé de formation professionnelle perçue par l'agent pendant sa formation, représentant 85 % du traitement brut indiciaire de l'agent au moment de sa mise en congé. Ces charges sont remboursées à l'établissement employeur par l'ANFH.

Dans le cas où l'agent est de catégorie C, il incombe au gestionnaire du Fonds pour l'emploi hospitalier de rembourser à l'établissement, le complément d'indemnité versé par ce dernier, c'est-à-dire les 15 % du traitement brut indiciaire et de l'indemnité de résidence ainsi que les charges patronales afférentes.

Période non indemnisée

Conséquences sur les droits ouverts au titre du régime général de l'assurance-vieillesse du régime général : l'article L. 3651-2 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.

Conséquences sur les droits ouverts au titre du régime général de l'assurance-maladie du régime général : dans la mesure où les actions de formation visées au 6° de l'article 1^{er} du décret du 21 août 2008, relèvent du champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue conformément à l'article L. 6313-1 (1) du code du travail, les agents doivent rester affiliés au régime général en vertu de l'article L. 6342-1, paragraphe 2 (2) de ce dernier code ; puis-

(1) L. 6313-1 : « Les actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue sont : 1. Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle. 2. Les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés. 3. Les actions de promotion professionnelle. 4. Les actions de prévention. 5. Les actions de conversion. 6. Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances. 7. Les actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes prévues à l'article L. 1333-11 du code de la santé publique. 8. Les actions de formation relatives à l'économie et à la gestion de l'entreprise. 9. Les actions de formation relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié. 10. Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences. 11. Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience. 12. Les actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises artisanales, commerciales ou libérales, exerçant ou non une activité. 13. Les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française. »

(2) L. 6342-1 : « Toute personne qui suit un stage de formation professionnelle continue en vertu du présent livre est obligatoirement affiliée à un régime de sécurité sociale. Le stagiaire qui, avant son stage, relevait, à quelque titre que ce soit, d'un régime de sécurité sociale, reste affilié à ce régime pendant la durée de son stage. Celui qui ne relevait d'aucun régime est affilié au régime général de sécurité sociale. Toutefois, des exceptions peuvent, par décret, être apportées à la règle posée par les deuxième et troisième alinéas lorsque le stage de formation suivi prépare exclusivement et directement à une profession relevant d'un régime de sécurité sociale plus favorable que le régime général. »

qu'ils ne reçoivent aucune rémunération ou indemnité, les cotisations de sécurité sociale sont intégralement prises en charge par l'établissement employeur selon l'article L. 6342-3 (1) du code du travail. Les URSSAF sont à même de renseigner les établissements sur ces dispositifs.

4.3 Indemnité forfaitaire mensuelle et charges – Remboursement à l'établissement par l'OPCA

Conformément à l'article 31 du décret du 21 août 2008, l'indemnité est versée par l'établissement dont dépend l'agent qui doit remettre chaque mois une attestation de présence effective établie par l'organisme qui dispense la formation. Durant la période indemnisée, l'établissement acquitte dans les conditions habituelles, l'ensemble des cotisations sociales. L'établissement sera remboursé par l'ANFH de la totalité de ces dépenses.

4.4. Cotisations retraite CNRACL

Pendant toute la durée du congé de formation professionnelle, qu'il soit indemnisé ou non, l'agent stagiaire ou titulaire est redevable de la cotisation à la CNRACL, calculée sur le traitement brut indiciaire (hors NBI) afférent au grade et à l'échelon de l'agent et non pas sur l'indemnité forfaitaire.

Cette cotisation suit l'évolution générale des traitements de la fonction publique qui intervient au cours du congé de formation professionnelle.

Pendant la période de congés indemnisés, la cotisation pour pension est précomptée sur l'indemnité versée à l'agent. Au-delà de celle-ci, les agents titulaires maintenus en congé de formation professionnelle non rémunéré continuent d'être redevables de cette cotisation, cette dernière étant acquittée dans les conditions applicables aux agents détachés dans un emploi ne conduisant pas à pension de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales. Cette cotisation est calculée sur le traitement afférent au grade et à l'échelon qu'ils détenaient avant leur départ en congé de formation professionnelle.

La contribution des établissements employeurs à la CNRACL est effectuée conformément à l'article 1^{er} du décret n° 47-1846 du 19 septembre 1947 portant règlement d'administration publique pour la constitution de la caisse nationale de retraites prévue à l'article 3 de l'ordonnance n° 45-993 du 17 mai 1945 relative aux services publics des départements et des communes et de leurs établissements publics.

IRCANTEC

Affiliation : les agents non titulaires conservent leur affiliation à l'IRCANTEC pendant la période de leur congé de formation professionnelle, au cours de laquelle ils sont indemnisés ; en revanche, pendant le congé non indemnisé, les agents ne relèvent plus du champ d'application de ce régime.

Cotisations : les cotisations sociales sont assises sur l'indemnité perçue augmentée s'il y a lieu du supplément familial. Aucune cotisation ouvrière ou patronale les concernant ne peut plus être versée à cet organisme pendant le CFP non indemnisé.

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

4.5. 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 par jour d'absence selon les dispositions de l'article 3 de l'arrêté du 24 mars 1967 modifié, modifiant les conditions d'attribution de primes de service aux personnels de certains établissements énumérés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée.

Toutefois, dans le cas d'un congé de formation professionnelle se répartissant sur deux exercices, il est important 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.

4.6. Cumul des rémunérations

Le fonctionnaire en congé de formation demeure soumis aux dispositions du décret n° 2007-658 du 2 mai 2007 relatif aux cumuls d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'Etat. Les dispositions de ce décret trouvent leur pleine application pendant la période au cours de laquelle le fonctionnaire perçoit l'indemnité mensuelle forfaitaire.

Au-delà de cette période, la notion de cumul de rémunérations n'a plus d'objet, faute d'un traitement principal venant servir de référence. Rien ne s'opposant à ce que le fonctionnaire en congé de formation professionnelle exerce une activité accessoire rémunérée, dans les conditions prévues par le décret du 2 mai 2007 susvisé, il conviendra d'accorder avec souplesse les autorisations éventuellement requises, sous réserve que les activités ainsi exercées ne nuisent pas à la formation suivie.

(1) L. 6342-3 : « Les cotisations de sécurité sociale d'un stagiaire qui est rémunéré par l'Etat ou par la région pendant la durée du stage ou qui ne bénéficie d'aucune rémunération sont intégralement prises en charge au même titre que le financement de l'action de formation, selon le cas, par l'Etat ou la région. Ces cotisations sont calculées sur la base de taux forfaitaires fixés par voie réglementaire et révisés annuellement compte tenu de l'évolution du plafond retenu pour le calcul des cotisations du régime général de sécurité sociale. »

Toutefois, il est rappelé que le fonctionnaire ne saurait assumer de fonctions incompatibles avec sa qualité d'agent public. Cette dernière condition doit notamment s'interpréter au regard des dispositions de l'article 25, alinéa 2, du titre 1^{er} du statut général des fonctionnaires, qui prohibent l'exercice à titre professionnel d'une activité privée lucrative.

Pour la ministre et par délégation :
*La directrice de l'hospitalisation
et de l'organisation des soins,*
A. PODEUR

ANNEXE I

Décompte de la durée d'un congé de formation professionnelle

JOURS DE FORMATION	NOMBRE DE REPOS HEBDOMADAIRES (RH) à inclure (nombre de jours de formation × 0,4) (*)	NOMBRE DE JOURS rémunérés au titre du CFP (**)
Deux jours par mois.....	0,8 soit 1	3
Trois jours et demi par mois.....	1,4 soit 1	4
Cinq jours par mois.....	2	7
Un mois.....		30

(*) Nombre de jours de repos hebdomadaire/nombre de jours travaillés sur la semaine : 02-05 : 0,4.
(**) Jours rémunérés : jours comptables (ex. : 30 jours/mois ou 360 jours/an).