

Circulaire DHOS/P 1 n° 2001/146 du 19 mars 2001 relative à la formation professionnelle continue des agents des établissements visés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

19/03/2001

Date d'application : immédiate.

Références :

, modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et constituant le titre IV du statut général des fonctionnaires, notamment l'article 8 ;

Loi n° 94-628 du 25 juillet 1994 relative à l'organisation du temps de travail aux recrutements et aux mutations dans la fonction publique, notamment son article 14 ;

Décret n° 90-319 du 5 avril 1990, modifié, relatif à la formation professionnelle continue des agents de la fonction publique hospitalière ;

Décret n° 2001-164 du 20 février 2001 modifiant le décret n° 90-319 du 5 avril 1990.

Textes complétés :

Circulaires n° 346 du 2 août 1990 et n° 31 du 29 août 1994 relative à la mise en oeuvre du congé de formation professionnelle des agents hospitaliers publics ;

Circulaire n° 24 du 22 avril 1991 relative à l'application de la section I du décret n° 90-319 du 5 avril 1990.

La ministre de l'emploi et de la solidarité, le ministre délégué à la santé à Mesdames et Messieurs les directeurs de l'agence régionale de l'hospitalisation (pour information) ; Madame 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 mise en oeuvre])

La présente circulaire a pour objet de donner des précisions sur les nouvelles dispositions prévues par le **décret n° 2001-164 du 20 février 2001** modifiant le **décret n° 90-319 du 5 avril 1990** cité en référence. Ce texte traduit certains engagements du protocole, signé le 14 mars 2000 entre le gouvernement et les organisations syndicales signataires, relatifs à la formation professionnelle continue et prévoit également un certain nombre d'autres dispositions en la matière. En préambule, elle rappelle le dispositif de la formation continue dans la fonction publique hospitalière.

I. - RAPPEL DU DISPOSITIF DE LA FORMATION CONTINUE DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Les circulaires du **2 août 1990** et du **22 avril 1991**, citées en référence, qui traitent respectivement des deux sections du décret du 5 avril 1990, conservent toute leur actualité. La formation continue y est définie comme toute action concernant des agents qui, avant de s'engager dans un processus de formation, occupent un emploi dans leur établissement. Elle se distingue de la formation initiale qui concerne les élèves non encore nommés dans un emploi de la fonction publique hospitalière.

Les deux sections du **décret du 5 avril 1990** précité déterminent deux types d'accès à la formation continue pour les personnels hospitaliers :

1. Actions inscrites dans le plan de formation de l'établissement

Le plan de formation concerne les actions à initiative conjointe des établissements employeurs et des agents. Il est soumis à l'avis des partenaires sociaux de chaque établissement.

La participation des instances consultatives à la définition des objectifs de formation, en cohérence avec les projets de l'établissement, est un élément primordial d'un dialogue social de qualité autour de la formation. Ces orientations, à la base de l'élaboration des plans de formation, trouvent leur sens dans une démarche prévisionnelle des emplois et des compétences, nécessairement pluriannuelle.

La **loi n° 90-579 du 4 juillet 1990** relative au crédit-formation, à la qualité et au contrôle de la formation professionnelle continue, impose aux établissements, mentionnés à l'article 2 de la citée en référence, de consacrer un minimum de 2,1 % des rémunérations des agents de la fonction publique hospitalière au financement des actions relevant de leur plan de

formation ; elle ménage également la possibilité pour ces établissements de se libérer de cette obligation, en versant tout ou partie des sommes concernées à un organisme paritaire agréé par l'Etat, chargé de la gestion et de la mutualisation de ces fonds. Ce financement couvre trois types de dépenses :

- le coût pédagogique ;
- la rémunération des stagiaires en formation ;
- leur déplacement et leur hébergement.

Il convient de rappeler la nécessité d'organiser le remplacement des agents en formation au moment de l'élaboration du plan et à toutes les étapes de sa réalisation afin de ne pas compromettre, au final, le départ des agents devant se former.

2. Actions choisies par les agents en vue de leur formation personnelle

Les agents peuvent demander soit une mise en disponibilité pour effectuer des études ou des recherches présentant un caractère d'intérêt général, soit un congé de formation professionnelle (CFP).

Le congé de formation professionnelle concerne les actions à initiative individuelle, non prises en charge par le plan de formation de l'établissement.

Tous les établissements employant des personnels de la fonction publique hospitalière sont tenus, par l'article 41 de la loi du 9 janvier 1986 citée en référence, de verser au comité de gestion du CFP créé au sein de l'ANFH, la cotisation du congé de formation professionnelle de 0,15 % des rémunérations des agents de la fonction publique hospitalière. Un projet d'article de loi, en application du protocole précité, prévoit le passage de cette cotisation à un taux de 0,20 %.

Les avancées du protocole en matière de formation sont en premier lieu l'attribution de crédits importants, pendant trois ans, pour financer les remplaçants des agents en études promotionnelles.

Au vu de ces nouveaux moyens, il est demandé aux établissements de veiller tout particulièrement à ne pas reporter sur les crédits du congé de formation professionnelle le financement de formations qualifiantes relevant de leur politique de promotion interne dans le cadre du plan de formation. Dans cette perspective, il convient donc que les instances consultatives de l'établissement soient informées chaque année du nombre de demandes de congé de formation professionnelle formulées et accordées, indemnisées ou non.

II. - MISE EN OEUVRE DU PROTOCOLE

Le protocole du 14 mars prévoit deux sortes de mesures relatives au congé de formation professionnelle :

1. Allongement de la durée de l'indemnisation du congé de formation professionnelle à deux ans pour certains types de formations

Le I de l'article 3 du [décret du 20 février 2001](#) précité prévoit l'allongement d'un an de la durée d'indemnisation du congé de formation professionnelle, en cas de formation d'une durée de deux ans ou plus. Cette mesure permet aux agents qui le souhaitent d'entreprendre plus facilement, à leur initiative, des formations qualifiantes.

Public visé

Dès lors que la formation qu'il entreprend est d'une durée égale ou supérieure à deux ans, tout agent qui n'a pas épuisé ses droits à congé de formation professionnelle dont la durée maximale est de trois ans, peut bénéficier des droits d'indemnisation qui lui restent pour atteindre deux ans d'indemnisation.

Il peut s'agir, soit d'une première demande de congé de formation professionnelle, soit d'un nouveau congé.

Il peut s'agir également de la prolongation de l'indemnisation au titre d'un congé de formation en cours.

Dans les deux cas, pour obtenir cette indemnisation, l'agent doit effectuer une demande de prise en charge spécifique auprès du comité de gestion du congé de formation professionnelle, créé au sein de l'ANFH.

Types de formations donnant lieu à deux années indemnisées

L'agent peut être indemnisé pendant 24 mois, c'est-à-dire 720 jours comptables, lorsque la formation est d'une durée effective égale ou supérieure à deux ans à plein temps.

Il conviendra d'accorder ce droit aux agents menant des études débouchant sur un diplôme professionnel ou universitaire, <https://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/circulaire-dhosp-1-n-2001146-du-19-mars-2001-relative-a-la-formation-professionnelle-continue-des-agents-des-etablissements-vises-a-l'article-2-de-la-loi-n-86-33-du-9-janvier-1986-porta/>

se déroulant sur deux années du calendrier scolaire ou universitaire. Cette disposition permet notamment aux agents d'entreprendre des formations paramédicales lorsqu'elles ne figurent pas dans le plan de formation de l'établissement dans lequel ils exercent leur activité.

Pour les agents ayant déjà bénéficié d'une période de congé de formation professionnelle indemnisée ou non, la durée effective de l'indemnisation est fonction des droits restant à l'agent. La durée du congé de formation professionnelle ne peut, en effet, excéder trois ans pour l'ensemble de la carrière.

Les services de gestion du personnel des établissements veilleront à tenir 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.

L'imprimé de demande de congé de formation professionnelle élaboré par le comité de gestion du congé de formation professionnelle, créé au sein de l'ANFH, prévoira une question relative aux périodes de congé déjà utilisées par l'agent demandeur d'une deuxième année d'indemnisation.

Organisation du CFP

Quelle que soit la durée d'indemnisation accordée, le congé de formation professionnelle peut être accordé en une seule fois ou par périodes discontinues qui alternent avec des périodes de travail.

Congé annuel

Quelle que soit la durée d'indemnisation accordée, chaque année, l'agent a droit à bénéficier du congé auquel ses droits statutaires lui permettent de prétendre. Pendant cette période, le congé de formation est suspendu et l'agent bénéficie du versement du traitement qu'il percevait avant son départ en CFP.

2. Versement de 100 % du traitement indiciaire et de l'indemnité de résidence aux agents de catégorie C

L'article 4 du décret du 20 février 2001 précité permet aux agents de catégorie C, en congé de formation professionnelle, de percevoir, pendant une durée maximale d'un an, 100 % de leur traitement brut indiciaire et de leur indemnité de résidence.

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

Les agents de catégorie C, ayant déjà bénéficié de périodes de congé de formation professionnelle indemnisées ou non, bénéficient de ce droit, dans la limite de leurs droits restants.

Ce complément de traitement est pris en charge par le fonds pour l'emploi hospitalier. L'établissement employeur en est remboursé par le fonds pour l'emploi hospitalier dans les conditions définies ci après.

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.

L'intégralité de ces charges est remboursée à l'établissement employeur par le comité de gestion du congé de formation professionnelle, créé au sein de l'ANFH. Dans le cas où l'agent est de catégorie C, l'organisme gestionnaire du fonds pour l'emploi hospitalier remboursera à l'établissement les 15 % du traitement brut indiciaire et de l'indemnité de résidence, à l'exclusion des contributions patronales.

Agents non titulaires

Pour ce qui concerne les agents non titulaires, le dispositif existant du congé de formation professionnelle prévoit que les charges patronales sont calculées 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 le comité de gestion du congé de formation professionnelle. Dans le cas où l'agent est de catégorie C, il incombera désormais au gestionnaire du fonds pour l'emploi hospitalier de rembourser à l'établissement les 15 % du traitement brut indiciaire et de l'indemnité de résidence ainsi que les charges patronales afférentes.

Le ministre chargé de la santé a délégué à l'ANFH la gestion et la mutualisation des crédits du congé de formation professionnelle des agents hospitaliers, par la convention du 22 mai 1990. La décision du comité de gestion du congé de formation professionnelle, créé au sein de l'ANFH, sur une demande de financement, engage le gestionnaire du fonds pour l'emploi hospitalier à rembourser à l'établissement employeur le complément indemnitaire sans remettre en cause, par un <https://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/circulaire-dhosp-1-n-2001146-du-19-mars-2001-relative-a-la-formation-professionnelle-continue-des-agents-des-etablissements-vises-a-l'article-2-de-la-loi-n-86-33-du-9-janvier-1986-porta/>

réexamen du dossier, la décision prise par ledit comité de gestion du CFP.

III. - AUTRES MESURES

1. Mesures relatives au congé de formation professionnelle (CFP)

Relèvement du plafond de l'indemnité de congé de formation professionnelle

L'alinéa 2 de l'article 3 du [décret du 20 février 2001](#) précité prévoit de relever le plafond de l'indemnité de CFP de l'indice 638 à l'indice 650 afin d'aligner le droit des fonctionnaires hospitaliers sur celui des fonctionnaires d'Etat. Cette mesure s'applique aux congés de formation professionnelle en cours à compter de la date de parution dudit décret.

Elargissement de l'engagement de servir à l'issue d'un CFP

L'article 5 du [décret du 20 février 2001](#) précité permet aux fonctionnaires hospitaliers ayant bénéficié d'un congé de formation professionnelle d'accomplir leur service dans l'une ou l'autre des trois fonctions publiques. Cette mesure a pour objet de faciliter la mobilité des agents de la fonction publique. Je vous rappelle que la durée de l'engagement de servir est égale au triple de celle pendant laquelle l'agent a été indemnisé. Cependant les fonctionnaires hospitaliers ont toujours la possibilité d'être dispensés de cet engagement par l'autorité investie du pouvoir de nomination après avis de l'organisme administratif paritaire (CAP). L'incitation faite aux établissements par la [circulaire du 29 août 1994](#) citée en référence d'accorder une dispense chaque fois qu'un agent a un projet professionnel à réaliser est rendue d'autant plus nécessaire que l'allongement de la durée d'indemnisation offre de véritables possibilités de reconversion individuelle.

Autres modifications

L'article 2 du [décret du 20 février 2001](#) précité a pour objet de libeller de façon complète le « congé de formation professionnelle » à chaque fois qu'il est cité dans le [décret du 5 avril 1990](#). Il s'agit de clarifier cette notion liée à l'exercice d'un droit individuel, distinct du droit à la formation dans le cadre du plan de formation de l'établissement, élaboré selon un processus participatif.

2. Mesures relatives au plan de formation

Le [décret du 20 février 2001](#) précité fait évoluer la réglementation relative à l'engagement de servir à l'issue d'études promotionnelles sur les deux points suivants.

Engagement de servir pour les personnels sociaux en études promotionnelles

L'article 1er dudit décret actualise l'article 7 du [décret du 5 avril 1990](#) relatif à l'engagement de servir en contrepartie du financement d'études promotionnelles dans le cadre du plan de formation. Il confirme l'engagement de servir pour les assistants socio-éducatifs en mentionnant dans l'article 7 du [décret du 5 avril 1990](#), le [décret n° 93-651 du 26 mars 1993](#) qui régit le statut de ces personnels. Il supprime parallèlement la référence au décret statutaire de 1962, remplacé par les statuts de 1993 des personnels sociaux.

Modification de la durée des engagements de servir à l'issue d'études promotionnelles

Ce même article rend la durée des engagements de servir égale au triple de celle des formations, en la plafonnant toutefois à 5 ans. Cette nouvelle durée est applicable, à compter de la parution dudit décret aux situations nées antérieurement. Ainsi, un agent lié, selon l'ancienne réglementation, par un engagement de servir de cinq ans à l'issue d'une formation d'une durée d'un an, sera redevable de trois ans de service dans le nouveau dispositif. S'il a déjà accompli deux ans de service, il lui en restera un à accomplir au lieu de trois.

IV. - INFORMATION DES AGENTS

1. Mesures relatives au congé de formation professionnelle

L'organisme gestionnaire du congé de formation professionnelle (ANFH) adressera une plaquette d'information, tenant compte des nouvelles mesures relatives au congé de formation professionnelle. Il sera demandé aux établissements d'agrafer cette plaquette au bulletin de paye de juin 2001. Les délégations régionales de l'organisme gestionnaire informeront individuellement chaque agent en congé de formation professionnelle des possibilités offertes par le nouveau dispositif.

Il est demandé également aux établissements d'informer spécifiquement les agents actuellement en congé de formation professionnelle non indemnisé, en disponibilité ou en congé parental, de l'existence des nouvelles possibilités offertes par le dispositif et de donner toutes facilités aux agents qui le souhaitent pour en bénéficier.

2. Mesures relatives à l'engagement de servir dans le cadre du plan de formation

Il convient d'informer individuellement les agents en cours d'engagement de servir à l'issue d'études promotionnelles des nouvelles dispositions mentionnées ci-dessus.

D'une manière générale, il appartient aux établissements d'informer largement les agents, dès réception de ce courrier, par toute voie à leur convenance, de ces évolutions réglementaires afin que ceux qui le souhaitent puissent en bénéficier, dans les meilleurs délais.