

LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

De quoi s'agit-il ?

Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu aux agents publics et consacré par les articles [L115-4](#) et [L421-1](#) du CGFP. .

La formation professionnelle des agents publics tout au long de la vie est semblable, par sa portée et par les moyens adoptés, à celle du secteur privé, tout en tenant compte du caractère spécifique de la fonction publique. Elle vise, notamment, à favoriser leur développement professionnel et personnel, faciliter leur parcours professionnel, leur mobilité et leur promotion, ainsi que l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants.

Les agents publics peuvent être tenus de suivre des actions de formation professionnelle dans les conditions fixées par les statuts particuliers ou par les règles qui leurs sont applicables.

À noter : les dispositions sur le compte personnel de formation font l'objet d'une fiche spécifique.

Qui est concerné ?

Les fonctionnaires territoriaux.

Qu'est-ce que le plan de formation ?

Les régions, départements, communes et leurs établissements publics établissent un plan de formation annuel ou pluriannuel, qui détermine le programme d'actions de formation. Il est présenté à l'assemblée délibérante et transmis à la délégation compétente du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). Ce dernier organise les actions de formation par application d'un programme établi en fonction des plans de formation.

Qu'est-ce qu'une action de formation ?

C'est un parcours pédagogique concourant au développement des connaissances et des compétences et permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle est réalisée en présentiel, à distance, ou en situation de travail, selon des modalités déterminées par les articles 1 à 6 de [l'arrêté du 1^{er} août 2023 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics NOR : TFPF2301671A](#) .

Quelles sont les conditions d'octroi et de réalisation des actions de formation ?

Les formations statutaires, composées des formations d'intégration et de professionnalisation (alinéas 2 à 4 de l'article [L422-21](#) du CGFP) sont des formations obligatoires prévues par les statuts particuliers des cadres d'emplois.

Le reste des formations (alinéas 5 à 9 de ce même article [L422-21](#) du CGFP) sont des formations facultatives qui peuvent être suivies à l'initiative de l'employeur ou de l'agent, mais sous réserve des nécessités du service. L'autorité territoriale ne peut opposer 2 refus successifs à un fonctionnaire demandant à bénéficier de ces actions de formation qu'après avis de la commission administrative paritaire.

Lorsqu'un agent a été admis à participer à une action de formation prévue aux 2°, 5° et 6° de ce même article [L422-21](#) du CGFP, organisée pendant le temps de service, le temps de formation vaut temps de service dans l'administration.

L'autorité territoriale peut décharger les agents d'une partie de leurs obligations en vue de suivre pendant le temps de service une action de formation prévue aux 3° et 4° de ce même article [L422-21](#) du CGFP.

Quelle position statutaire pendant la formation ?

Le fonctionnaire est maintenu en position d'activité, sauf dans le cas où il est détaché auprès d'un organisme dispensateur de formation.

Quelle rémunération pendant la formation ?

Les fonctionnaires participant à une action de formation pendant leur temps de service bénéficient du maintien de leur rémunération.

Quelle protection sociale pendant la formation ?

Lorsqu'un fonctionnaire se forme en dehors de son temps de service avec l'accord de son employeur, il bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. En revanche, ce temps de formation, en dehors du temps de service, n'est pas pris en compte dans la constitution du droit à pension.

Qu'est-ce que le livret individuel de formation ?

Tout agent occupant un emploi permanent se voit remettre un livret par l'autorité territoriale qui le nomme. Le livret retrace les formations et bilans de compétences dont l'agent bénéficie. Il est complété par le fonctionnaire tout au long de sa carrière.

Il fait l'objet du [décret n°2008-830 du 22 août 2008 relatif au livret individuel de formation](#).

Quelles sont les différentes catégories d'action de formation professionnelle ?

La formation d'intégration et de professionnalisation

Ces deux formations constituent la formation statutaire obligatoire. Elles sont mises en œuvre dans les conditions fixées par le [décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux](#) et par les statuts particuliers des cadres d'emplois.

L'autorité territoriale arrête, en concertation avec chaque agent et avec le concours du CNFPT, les modalités de suivi des formations obligatoires ainsi que le choix de l'action de formation de professionnalisation, en fonction de l'évaluation des besoins de l'agent et dans le respect du plan de formation. L'autorité territoriale informe chaque année ses agents de leur situation au regard de leurs obligations de formation.

L'autorité territoriale délivre au fonctionnaire les autorisations d'absence nécessaires pour le suivi, sur le temps de service, des actions de formation d'intégration et de professionnalisation.

a) La formation d'intégration

Elle vise à faciliter l'intégration des fonctionnaires territoriaux par l'acquisition de connaissances relatives à l'environnement territorial dans lequel s'exercent leurs missions. Elle porte notamment sur l'organisation et le fonctionnement des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, les services publics locaux et le déroulement des carrières des fonctionnaires territoriaux.

Les statuts particuliers des cadres d'emplois en définissent la durée. Elle est dispensée au cours de la 1^{ère} année qui suit la nomination du fonctionnaire dans son cadre d'emplois.

Les statuts particuliers des cadres d'emplois peuvent déterminer dans quelle mesure cette formation est préalable à l'exercice des missions qui incombent à l'agent.

À noter : sauf dispositions statutaires contraires, la titularisation est subordonnée au respect de l'obligation de suivi de la formation d'intégration.

b) La formation de professionnalisation

Elle est dispensée aux fonctionnaires pour permettre leur adaptation à l'emploi et le maintien à niveau de leurs compétences.

Elle comprend :

- 1° La formation de professionnalisation au premier emploi qui intervient, le cas échéant, après la formation d'intégration, dans une période définie par les statuts particuliers des cadres d'emplois.

Sa durée peut être majorée au maximum du nombre de jours de formation d'intégration non suivis et compte tenu par ailleurs d'un mécanisme de réduction de cette durée, en cas de dispenses de la durée des formations.

- 2° La formation de professionnalisation tout au long de la carrière qui est dispensée selon une périodicité précisée par les statuts particuliers des cadres d'emplois. En cas de changement de cadre d'emplois, l'obligation de suivre cette formation qui incombe au fonctionnaire au titre de son cadre d'emplois d'origine cesse pour la période en cours.

- 3° La formation de professionnalisation suivie à la suite de l'affectation sur un poste à responsabilité intervient dans les 6 mois suivant cette affectation.

Le contenu de ces trois formations est adapté aux emplois que les agents ont vocation à occuper compte tenu des missions définies par leurs statuts particuliers. Les statuts particuliers des cadres d'emplois définissent les durées minimale et maximale de ces formations.

La formation de perfectionnement

Elle est dispensée dans le but de développer les compétences des fonctionnaires territoriaux ou de leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences. Les fonctionnaires peuvent, dans l'intérêt du service, être tenus de suivre les actions de formation de perfectionnement demandées par leur employeur.

Un fonctionnaire territorial qui a déjà bénéficié de cette formation ou de celle préparant aux examens et concours (paragraphe suivant), dispensée pendant les heures de service, ne peut prétendre au bénéfice d'une formation du même type pendant une période de 12 mois à compter de la fin de la session de formation considérée, sauf si la durée effective de l'action de formation suivie était inférieure à 8 jours ouvrés, fractionnés ou non. Dans ce dernier cas, le délai à l'issue duquel une demande peut être présentée est fixé à 6 mois sans que la durée cumulée des actions de formation suivie n'excède 8 jours ouvrés pour une période de 12 mois.

Les actions de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique

Elles ont pour objet de permettre aux fonctionnaires de se préparer à un avancement de grade ou à un changement de cadre d'emplois par la voie des examens professionnels ou concours réservés aux fonctionnaires.

Les actions de formation personnelle suivies à l'initiative du fonctionnaire

Les fonctionnaires territoriaux qui souhaitent étendre et parfaire leur formation en vue de satisfaire des projets professionnels ou personnels peuvent bénéficier des quatre actions suivantes.

1° La position de mise en disponibilité pour effectuer des études ou recherches présentant un caractère d'intérêt général, sur leur demande.

2° Le congé de formation professionnelle (CFP) dont la durée ne peut excéder 3 ans pour l'ensemble de la carrière. Le CFP ne peut être accordé que si le fonctionnaire a accompli au moins 3 années de services effectifs dans la fonction publique. Il peut être utilisé en une seule fois ou réparti sur toute la durée de la carrière en périodes de stages qui peuvent être fractionnées en semaines, journées ou demi-journées.

La demande de CFP est présentée 90 jours à l'avance. Elle indique la date à laquelle commence la formation, sa nature et sa durée ainsi que le nom de l'organisme dispensateur de la formation. Dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande, l'autorité territoriale fait connaître à l'intéressé son accord ou les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande.

Pendant les 12 premiers mois durant lesquels il est placé en congé de formation, le fonctionnaire perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire.

Le fonctionnaire qui a bénéficié, soit d'une action de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique, soit d'un CFP, ne peut obtenir un nouveau CFP dans les 12 mois qui suivent la fin de l'action de formation pour laquelle l'autorisation lui a été accordée, sauf si cette action n'a pu être menée à son terme en raison des nécessités du service.

L'agent doit être assidu, car, en cas de constat d'absence sans motif valable, il est mis fin, s'il y a lieu, au CFP et l'agent doit rembourser les indemnités qu'il a perçues.

3° Le congé pour bilan de compétences qui ne peut excéder 24 heures du temps de service, éventuellement fractionnables, pour la réalisation d'un bilan de compétences dans le but d'analyser leurs compétences, aptitudes et motivations et de les accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet d'évolution professionnelle (voir à ce sujet le dernier paragraphe de la fiche) ou avant de solliciter un CFP.

La demande de congé pour bilan de compétences est présentée au plus tard 60 jours avant le début du bilan de compétences. Dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande, l'autorité territoriale fait connaître à l'intéressé son accord, ou les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande de congé, et sa décision concernant la prise en charge financière du bilan.

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

Au terme du congé pour bilan de compétences, le fonctionnaire présente une attestation de fréquentation effective délivrée par l'organisme chargé de réaliser le bilan. S'il n'est pas assidu, il perd le bénéfice de ce congé. Si la collectivité ou l'établissement a assuré la prise en charge financière du bilan, le fonctionnaire est en outre tenu de lui en rembourser le montant.

Le fonctionnaire territorial ne peut prétendre à un autre bilan de compétences qu'à l'expiration d'un délai d'au moins 5 ans après le précédent.

4° Le congé pour validation des acquis de l'expérience, qui donne lieu à l'établissement d'une convention, en vue de participer aux épreuves de validation organisées par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles ou, le cas échéant, de s'y préparer. Le congé ne peut excéder 24 heures du temps de service, éventuellement fractionnables.

La demande de congé est présentée au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation de l'expérience. Dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande, l'autorité territoriale fait connaître à l'intéressé son accord ou les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande.

Le fonctionnaire territorial ne peut prétendre à un autre bilan de compétences qu'à l'expiration d'un délai d'au moins 5 ans après le précédent.

4° Le congé pour validation des acquis de l'expérience, qui donne lieu à l'établissement d'une convention, en vue de participer aux épreuves de validation organisées par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles ou, le cas échéant, de s'y préparer. Le congé ne peut excéder 24 heures du temps de service, éventuellement fractionnables.

La demande de congé est présentée au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation de l'expérience. Dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande, l'autorité territoriale fait connaître à l'intéressé son accord ou les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande.

Pendant la durée du congé, le fonctionnaire conserve le bénéfice de sa rémunération.

Au terme du congé, le fonctionnaire présente une attestation de fréquentation effective délivrée par l'autorité chargée de la certification. Le fonctionnaire qui n'a pas été assidu perd le bénéfice de ce congé. Si la collectivité ou l'établissement a assuré la prise en charge financière des frais afférents à la validation des acquis de l'expérience, le fonctionnaire est en outre tenu de lui en rembourser le montant.

Le fonctionnaire territorial qui a bénéficié d'un tel congé ne peut prétendre, avant l'expiration d'un délai d'1 an, au bénéfice d'un nouveau congé à ce titre.

Que recouvre la formation renforcée pour certains fonctionnaires ?

Sont concernés, dans le but de favoriser leur évolution professionnelle :

- Le fonctionnaire qui appartient à un cadre d'emplois de catégorie C et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau 4 au sens du répertoire national des certifications professionnelles ;
- Le fonctionnaire en situation de handicap ;
- Le fonctionnaire pour lequel il est constaté, après avis du médecin du travail compétent, qu'il est particulièrement exposé, compte tenu de sa situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle.

À cet effet :

- Ils disposent d'un accès prioritaire à des actions de formation et à l'accompagnement personnalisé (*voir à son sujet la question suivante*).

À noter : lorsque la formation est assurée par la collectivité ou l'établissement d'emploi du fonctionnaire ou le CNFPT, celui-ci en bénéficie de plein droit. En revanche, lorsque plusieurs actions de formation permettent de satisfaire la demande du fonctionnaire, la collectivité ou l'établissement d'emploi peut décider de lui faire suivre ses propres actions de formation. Et lorsque la formation envisagée n'est pas assurée par la collectivité ou l'établissement d'emploi du fonctionnaire ou le CNFPT, les modalités de mise en œuvre de cet accès prioritaire sont précisées par la collectivité ou l'établissement d'emploi du fonctionnaire. Le fonctionnaire, bénéficiaire des actions de formation, transmet, à sa collectivité ou son établissement d'emploi, les attestations établies par l'organisme de formation justifiant de son assiduité. Il perd le bénéfice de ces actions s'il cesse de les suivre, sans motif légitime.

- Ils bénéficient, lorsque leur est accordé un congé de formation professionnelle (CFP : *voir précédemment*), d'une majoration de la durée de ce congé et de l'indemnité forfaitaire qui lui est attachée, à savoir que la durée maximale de ce CFP est portée à 5 ans (au lieu de 3 ans) et que l'indemnité mensuelle forfaitaire sera perçue pendant une durée de 24 mois (au lieu de 12 mois), à la charge de son employeur. De plus, le fonctionnaire s'engage à rester dans la fonction publique pendant une durée maximum de 36 mois (au lieu du triple de la durée pendant laquelle est perçue l'indemnité) ;

- Ils peuvent bénéficier, lorsqu'ils sollicitent un congé pour validation des acquis de l'expérience ou un congé pour bilan de compétences, de conditions d'accès et d'une durée de congé adaptés, à savoir 72 heures de temps de service (au lieu de 24 heures) et le bénéfice d'un autre bilan de compétences qu'à l'expiration d'un délai d'au moins 3 ans (au lieu de 5 ans) après le précédent ;
- Ils peuvent bénéficier, en cas de nécessité d'exercer un nouveau métier, constatée d'un commun accord avec leur employeur, **d'un congé de transition professionnelle** leur permettant de suivre les actions de formation nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier dans l'ensemble de la fonction publique ou dans le secteur privé.

À noter : Ce congé se déroule dans les conditions précisées par les articles 34 à 40 du [décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale](#).

Qu'est-ce que l'accompagnement personnalisé ?

L'agent peut bénéficier, à sa demande, d'un accompagnement personnalisé, destiné à l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel, notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle.

Chaque autorité territoriale ou centre de gestion pour les agents qui relèvent de sa compétence élabore un document formalisant cette offre dont les intéressés peuvent bénéficier, ses modalités d'accès, ainsi que les ressources et les outils pouvant être mobilisés pour la mise en œuvre des projets des agents. Ce document identifie l'ensemble des dispositifs individuels et collectifs d'information, de conseil, de soutien et de formation proposés aux agents. Il prévoit aussi des modalités d'accès adaptées aux agents appartenant à certaines catégories (*voir la question précédente*), notamment les agents en situation de handicap.

À noter : ce document est rendu accessible aux agents par voie numérique et par tout autre moyen.

Le projet d'évolution professionnelle est élaboré à la demande de l'agent, ou de l'employeur mais avec l'accord de l'agent. Afin d'aider l'agent à élaborer et à mettre en œuvre son projet, **un bilan de parcours professionnel** qui consiste en une analyse du parcours professionnel et des motivations de l'agent, est établi. Au terme du bilan, un document de synthèse est réalisé.

Le projet peut passer par une formation, définie par le **plan individuel de développement des compétences** qui consiste en la conception et la mise en œuvre d'un ensemble d'actions concourant à la réussite du projet. Il vise à réduire l'écart entre compétences attendues et compétences détenues. Il est établi, soit à l'initiative de l'agent, soit à l'initiative de l'employeur avec l'accord de l'agent. Il est élaboré conjointement par l'agent et son administration d'emploi à l'issue d'échanges personnalisés et formalise les engagements convenus de part et d'autre. À sa demande, l'agent peut bénéficier d'un accompagnement pour l'élaboration et la mise en œuvre du plan qui s'appuie, le cas échéant, sur le document de synthèse du bilan de parcours professionnel.

À noter : les modalités de réalisation du bilan de parcours professionnel, tout comme celles du plan individuel de développement sont précisées par [l'arrêté du 1^{er} août 2023 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics NOR : TFPF2301671A](#), respectivement ses articles 7 à 11 pour le premier, et 12 et 13 pour le second.

Enfin, afin de confirmer son projet et d'appréhender, au préalable, son futur métier, l'agent peut bénéficier d'une **période d'immersion professionnelle** d'une durée comprise entre 2 et 10 jours ouvrés, consécutifs ou non, dont la durée cumulée ne peut être supérieure à 20 jours sur une période de 3 ans. La demande est motivée et présentée par l'agent à son administration d'emploi. Elle est formulée 3 mois au moins avant la date à laquelle son commencement est souhaité. Elle précise la structure d'accueil souhaitée, la durée et la période envisagées. L'autorité hiérarchique compétente apprécie, notamment, sa cohérence avec le projet exprimé, et doit faire connaître à l'intéressé son accord ou les motifs du rejet ou du report de la demande, dans le mois qui suit la réception de la demande.

Cette période donne lieu à une convention entre l'agent, l'administration d'emploi et la structure d'accueil, qui définit les fonctions observées par l'agent, le lieu, la durée, la ou les dates de son déroulement, et, pour les agents en situation de handicap, les aides humaines et matérielles nécessaires dont ils bénéficient en vue d'adapter leur poste de travail.

À noter : pendant cette période, le bénéficiaire, considéré comme étant en mission, bénéficie d'une prise en charge de ses frais de déplacement. La période est décomptée du temps de service de l'agent. Elle est sans incidence sur sa rémunération.

Textes en vigueur :

CGFP : Articles [L115-4](#), [L421-1 à L421-8](#), [L422-1 à L422-3](#), [L422-21 à L422-35](#), [L423-1 à L423-9](#) ;

[Décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale](#) ;

Décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle : articles [1](#) et [6](#) à [12](#) ;

[Arrêté du 1^{er} août 2023 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics NOR : TFPF2301671A](#).