



CONGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA FPH

L'agent hospitalier qui souhaite se former pour satisfaire un projet professionnel ou personnel peut, sous certaines conditions, bénéficier d'un Congé de Formation Professionnelle (CFP).
Ce congé d'une durée maximale de 3 ans est rémunéré pendant 12 mois.

I. Agents concernés

Les fonctionnaires et contractuels, peuvent demander un Congé de Formation Professionnelle.
Il faut avoir accompli au moins l'équivalent de 3 ans de services dans la FPH.

L'agent qui a suivi une préparation aux examens et concours de la fonction publique sur son temps de travail, ne peut pas obtenir un congé de formation professionnelle dans les 12 mois qui suivent la fin de cette préparation.

II. Durée

La durée du congé de formation professionnelle est fixée à 3 ans maximum pour l'ensemble de la carrière.
Le congé peut être :

- utilisé en une seule fois,
- ou réparti au long de la carrière en stages d'une durée minimale de 10 jours qui peuvent être fractionnés en semaines, journées ou demi-journées.

III. Démarche

La demande de congé doit être formulée au moins 60 jours (2 mois) avant la date de début de la formation.
Elle doit préciser :

- les dates de début et de fin du congé,
- la formation envisagée,
- et les coordonnées de l'organisme de formation.

À réception de la demande, l'établissement employeur dispose de **30 jours** pour répondre.
Le congé de formation professionnelle est accordé dans les conditions suivantes :

- dans la limite des crédits disponibles de l'association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH),
- sous réserve des nécessités de service,
- à condition que le nombre d'agents bénéficiaires d'un congé de formation ne dépasse pas 2 % du nombre total des agents de l'établissement au 31 décembre de l'année précédente.

Lorsqu'il n'est pas possible de satisfaire toutes les demandes, le congé est accordé en priorité aux agents dont la demande a été précédemment refusée.

L'établissement ne peut opposer 3 refus consécutifs à une demande de congé qu'après avis de la CAP.

IV. Rémunération

Si l'administration répond favorablement à la demande de congé, vous devez adresser une demande de prise en charge financière de votre congé à l'ANFH.

V. Montant

En cas d'accord de l'ANFH, vous percevez une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence perçus au moment de la mise en congé dans la limite de 2 620,85 € brut par mois. Elle est augmentée du supplément familial de traitement (SFT).

Attention : l'indemnité de l'agent de catégorie C est complétée à hauteur du montant du traitement brut et de l'indemnité de résidence qu'ils percevait au moment de sa mise en congé. Ce complément d'indemnité est versé pendant 1 an au maximum.

VI. Durée

L'indemnité mensuelle forfaitaire est versée pendant les 360 premiers jours de congé. Cette durée d'indemnisation est portée à 720 jours si la formation dure au moins 2 ans.

VII. Carrière

Le temps passé en congé de formation professionnelle est considéré comme du temps de service, il est en conséquence pris en compte pour l'avancement et la promotion interne.

L'agent en congé de formation professionnelle conserve ses droits à congés annuels : il peut les prendre pendant son congé de formation professionnelle, notamment durant les périodes de vacances scolaires. Dans ce cas, le congé de formation professionnelle est suspendu durant les périodes de congés annuels et l'agent est réintégré sur son poste.

En cas de maladie ou de maternité, le congé de formation est également suspendu et l'agent réintégré et rémunéré selon les règles habituelles applicables pendant ces congés.

VIII. Conditions

À la fin de chaque mois et lors de la reprise de fonction, l'agent doit remettre à son employeur une attestation de présence délivrée par l'organisme de formation. En cas d'absence sans motif valable, l'agent perd le bénéfice de son congé et doit rembourser les indemnités perçues.

À l'issue de son congé de formation, le bénéficiaire du CFP a l'obligation de servir dans la FPH pendant une période égale à 3 fois celle pendant laquelle il a perçu ses indemnités. Il peut être dispensé de cette obligation par son employeur.

En dehors du cas de dispense, si cet engagement n'est pas respecté, les indemnités perçues doivent être remboursées au prorata du temps de service non effectué.

CéGéTez vous et mêlez vous de votre hosto !

Retrouvez de nombreuses infos sur notre site internet : www.cgt-chlavour.fr