

# Décrets, arrêtés, circulaires

## TEXTES GÉNÉRAUX

### MINISTÈRE DE LA SANTÉ, DE LA JEUNESSE, DES SPORTS ET DE LA VIE ASSOCIATIVE

#### 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

NOR : SJS0773892D

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de la santé, de la jeunesse, des sports et de la vie associative,

Vu le code des pensions civiles et militaires de retraite ;

Vu le code de la santé publique ;

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu le code du travail, notamment sa sixième partie ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, modifiée notamment par la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique, notamment ses articles 21 et 22 ;

Vu la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, modifiée notamment par la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique, notamment son article 41 ;

Vu la loi n° 90-579 du 4 juillet 1990 modifiée relative au crédit-formation, à la qualité et au contrôle de la formation professionnelle continue et modifiant le livre IX du code du travail, notamment ses articles 21 et 22 ;

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

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière en date du 16 novembre 2007 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décète :

#### CHAPITRE I<sup>er</sup>

#### Dispositions générales

**Art. 1<sup>er</sup>.** – La formation professionnelle tout au long de la vie des agents titulaires et non titulaires de la fonction publique hospitalière a pour but de leur permettre d'exercer efficacement leurs fonctions durant l'ensemble de leur carrière, d'améliorer la qualité du service public hospitalier, de favoriser leur développement professionnel et personnel et leur mobilité. Elle contribue à créer les conditions d'un égal accès aux différents grades et emplois entre les hommes et les femmes.

La formation professionnelle tout au long de la vie comprend principalement les actions ayant pour objet :

1° De donner aux personnes sans qualification professionnelle accédant à un emploi, une formation professionnelle initiale théorique et pratique afin de les préparer à occuper cet emploi ;

2° De garantir, de maintenir ou de parfaire les connaissances et la compétence des agents en vue d'assurer :

a) Leur adaptation immédiate au poste de travail ;

b) Leur adaptation à l'évolution prévisible des emplois ;

c) Le développement de leurs connaissances ou compétences et l'acquisition de nouvelles connaissances ou compétences ;

3° De proposer aux agents des actions de préparation aux examens et concours et autres procédures de promotion interne ;

4° De permettre aux agents de suivre des études favorisant la promotion professionnelle, débouchant sur les diplômes ou certificats du secteur sanitaire et social dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de la santé ;

5° De proposer aux agents des actions de conversion leur permettant d'accéder à des emplois exigeant une qualification nouvelle ou à de nouvelles activités professionnelles ;

6° De permettre aux agents de parfaire leur formation en vue de réaliser des projets personnels et professionnels, grâce notamment au congé de formation professionnelle ;

7° De proposer aux agents un bilan de compétences. Ce bilan a pour objet de leur permettre d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;

8° De préparer les agents à la validation des acquis de l'expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification ayant vocation à être inscrit au répertoire national des certifications professionnelles.

Les personnes bénéficiant des contrats mentionnés aux articles L. 5134-20, L. 5134-35 et L. 5134-65 du code du travail ont accès aux actions de formation mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 7° et 8°.

**Art. 2.** – L'accès des agents à des actions de formation professionnelle est assuré :

1° A l'initiative de l'établissement dans le cadre du plan de formation mentionné au chapitre II du présent décret et dans le cadre des périodes de professionnalisation prévues au chapitre IV ;

2° A l'initiative de l'agent, avec l'accord de son employeur, dans le cadre du droit individuel à la formation prévu au chapitre III du présent décret et dans le cadre des actions de préparation aux examens et concours mentionnées au chapitre V ;

3° A l'initiative de l'agent dans les conditions définies aux chapitres VI et VII.

**Art. 3.** – Un document appelé passeport de formation est remis à chaque agent par l'établissement. Les actions de formation auxquelles l'agent a participé comme bénéficiaire ou comme formateur y sont mentionnées. Ce passeport, rempli, mis à jour et conservé par l'agent, est sa propriété. Sa communication ne peut être exigée.

Il est destiné à recenser les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale et les expériences professionnelles acquises pendant les périodes de formation ou de stage. Il permet de mentionner la réalisation de bilans de compétences, la nature et la durée des actions suivies au titre de la formation professionnelle continue et les certifications à finalité professionnelle obtenues dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience. Il permet aussi de mentionner les emplois exercés et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois.

Le passeport permet d'inscrire en annexe les décisions en matière de formation qui seraient prises lors des entretiens de formation ou à la suite de bilans de compétences.

**Art. 4.** – Les agents bénéficient chaque année d'un entretien de formation avec leur supérieur hiérarchique visant à déterminer leurs besoins de formation.

L'entretien de formation a notamment pour objet de :

1° Rappeler les suites données aux demandes antérieures de formation de l'agent ;

2° Discuter des actions de formation qui apparaissent nécessaires en fonction des missions de l'agent et de ses perspectives professionnelles ;

3° De permettre à l'agent de présenter ses demandes de préparation aux concours, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences et de période de professionnalisation.

Un compte rendu de l'entretien de formation est établi sous la responsabilité du supérieur hiérarchique. Les objectifs de formation proposés pour l'agent y sont inscrits. L'agent en reçoit communication et peut y ajouter ses observations. Ce compte rendu est versé à son dossier.

L'agent est informé par son supérieur hiérarchique des suites données à son entretien de formation. Les refus opposés aux demandes de formation présentées à l'occasion de l'entretien de formation sont motivés.

**Art. 5.** – Les agents placés dans la position de congé parental peuvent bénéficier, sur leur demande, des actions de formation mentionnées aux 2°, 7° et 8° de l'article 1<sup>er</sup>.

Durant les formations, ils restent placés en position de congé parental. Le temps passé en formation ne vaut pas temps de service effectif et n'ouvre droit à aucune rémunération ni indemnité.

Lorsqu'un agent en congé parental n'ayant bénéficié, au cours des trois années antérieures, d'aucune action de formation de préparation d'examen ou concours relevant du chapitre V du présent décret demande à y être inscrit, sa demande est acceptée de droit, dans la limite des crédits prévus à cet effet.

## CHAPITRE II

### Le plan de formation des établissements

**Art. 6.** – Le plan de formation de l'établissement est établi chaque année selon les modalités définies à l'article 37. Il détermine les actions de formation initiale et continue organisées par l'employeur ou à l'initiative de l'agent avec l'accord de l'employeur relevant des 1°, 2°, 3°, 4° et 5° de l'article 1<sup>er</sup>. Il prévoit leur financement.

Ce plan tient compte à la fois du projet d'établissement, des besoins de perfectionnement, d'évolution ainsi que des nécessités de promotion interne.

Il comporte une prévision du coût de revient des actions de formation faisant apparaître leur coût pédagogique, la rémunération des stagiaires en formation, les dépenses de déplacement et d'hébergement ainsi que le coût des cellules de formation.

Il comporte également des informations relatives au congé de formation professionnelle, au bilan de compétences, aux actions de validation des acquis de l'expérience professionnelle, au droit individuel à la formation et aux périodes de professionnalisation.

**Art. 7.** – Les agents bénéficient, sur leur demande, des actions du plan de formation, sous réserve des nécessités de fonctionnement du service. Ils peuvent, dans l'intérêt du service et après avoir été consultés, être tenus de suivre les actions prévues aux 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> de l'article 1<sup>er</sup>.

L'accès à l'une des formations relevant du plan de formation est de droit pour l'agent n'ayant bénéficié, au cours des trois années antérieures, d'aucune formation de cette catégorie. Cet accès peut toutefois être différé d'une année au maximum en raison des nécessités du fonctionnement du service après avis de l'instance paritaire compétente.

Il ne peut être opposé un deuxième refus à un agent demandant à bénéficier au titre du plan de formation d'une action relevant du 3<sup>o</sup> de l'article 1<sup>er</sup> qu'après avis de la commission administrative paritaire compétente.

**Art. 8.** – Les agents qui suivent une formation inscrite au plan de formation de l'établissement bénéficient, pendant leur temps de travail, du maintien de leur rémunération. Lorsqu'ils ont la qualité de fonctionnaire ils sont maintenus en position d'activité ou, le cas échéant, de détachement.

Dans les cas prévus aux 3<sup>o</sup> et 4<sup>o</sup> de l'article 1<sup>er</sup>, les agents conservent leur traitement, leur indemnité de résidence et leurs indemnités à caractère familial. Ils conservent les autres indemnités et primes lorsque la durée totale l'absence pendant les heures de service n'excède pas en moyenne une journée par semaine dans l'année.

Dans le cas prévu au 6<sup>o</sup> de l'article 1<sup>er</sup>, les agents sont rémunérés dans les conditions définies à l'article 31.

**Art. 9.** – Lorsque, à l'issue d'une formation prévue au 4<sup>o</sup> de l'article 1<sup>er</sup>, l'agent qui a été rémunéré pendant sa formation obtient l'un des certificats ou diplômes lui donnant accès aux corps, grades ou emplois mentionnés par arrêté du ministre chargé de la santé, il est tenu de servir dans un des établissements énumérés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 modifiée susvisée pendant une durée égale au triple de celle de la formation, dans la limite de cinq ans maximum à compter de l'obtention de ce certificat ou diplôme.

Dans le cas où l'agent quitte la fonction publique hospitalière avant la fin de cette période, il doit rembourser à l'établissement auquel incombe la charge financière de sa formation les sommes perçues pendant cette formation, proportionnellement au temps de service qui lui restait à accomplir.

**Art. 10.** – Les établissements doivent consacrer au financement des actions de formation énumérées aux 1<sup>o</sup>, 2<sup>o</sup>, 3<sup>o</sup>, 4<sup>o</sup> et 5<sup>o</sup> de l'article 1<sup>er</sup> 2,1 % au minimum du montant des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale inscrit à l'état des prévisions de recettes et de dépenses.

Les actions mentionnées au 8<sup>o</sup> du même article peuvent être également financées à ce titre.

Ce financement couvre, pour les actions de formation précitées, le coût pédagogique, la rémunération des stagiaires en formation, leurs déplacements et leur hébergement.

**Art. 11.** – Les établissements déclarent annuellement à l'autorité de tutelle, par source de financement, le montant des sommes affectées pour satisfaire aux obligations mentionnées à l'article 10 du présent décret, au II de l'article 16 de l'ordonnance susvisée du 2 mai 2005 et au 6<sup>o</sup> de l'article 41 de la loi susvisée du 9 janvier 1986. Ils produisent à cette fin un rapport d'exécution annuel de l'effort de formation mis en œuvre. Ce rapport est présenté au comité technique d'établissement. Un arrêté du ministre en charge de la santé en précise le contenu.

Lorsque des versements sont effectués à titre libératoire auprès d'un organisme paritaire collecteur agréé pour le financement des actions prévues au plan de formation, ce dernier délivre un reçu libératoire.

**Art. 12.** – Les actions inscrites au plan de formation ont lieu pendant le temps de travail.

Toutefois, sous réserve de l'accord écrit de l'agent, peuvent se dérouler en dehors du temps de travail :

1<sup>o</sup> Dans la limite de 50 heures par an, les formations mentionnées au *b* du 2<sup>o</sup> de l'article 1<sup>er</sup> liées à l'évolution prévisible des emplois ou qui participent au retour ou au maintien dans l'emploi ;

2<sup>o</sup> Dans la limite de 80 heures par an, les formations mentionnées au *c* du 2<sup>o</sup> de l'article 1<sup>er</sup> ayant pour objet le développement de ses compétences ou l'acquisition de nouvelles compétences.

Le refus de l'agent de participer à des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail ne constitue ni une faute ni un motif de sanction.

Lorsque l'agent se forme en dehors du temps de travail avec l'accord de l'autorité de nomination, il bénéficie de la protection sociale en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle.

### CHAPITRE III

#### Du droit individuel à la formation

**Art. 13.** – Tout agent bénéficie l'un droit individuel à la formation professionnelle d'une durée de vingt heures par année de service. Pour les agents travaillant à temps partiel, à l'exception des cas pour lesquels ce temps partiel est de droit, cette durée est calculée au prorata du temps travaillé.

Le calcul des droits l'un agent se fait sur une base annuelle, avec application d'un prorata en cas d'affectation en cours d'année. Ce calcul prend en compte les périodes d'activité, les congés qui en relèvent en application de l'article 41 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, les périodes de mise à disposition, les périodes de détachement ainsi que les périodes de congé parental.

Les droits acquis annuellement ne sont cumulés que dans la limite de cent vingt heures.

L'établissement informe annuellement les agents du niveau des droits acquis.

Le droit individuel à la formation est également ouvert aux personnes bénéficiant des contrats mentionnés aux articles L. 5134-20, L. 5134-35 et L. 5134-65 du code du travail.

**Art. 14.** – Le droit individuel à la formation professionnelle est mis en œuvre à l'initiative de l'agent en accord avec son établissement.

L'utilisation du droit individuel à la formation peut porter sur des actions régies par les *b* et *c* du 2° et par le 3° de l'article 1<sup>er</sup>.

L'agent peut également faire valoir son droit individuel à la formation pour des actions mentionnées aux 7° et 8° de l'article 1<sup>er</sup> s'ajoutant aux actions donnant lieu aux congés prévus par les articles 25 et 28.

Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit entre l'agent et l'établissement. Ce dernier dispose d'un délai de deux mois pour notifier sa réponse lorsque l'agent prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'établissement au terme de ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, l'agent et l'établissement 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 et de la gestion de la cotisation prévue pour le congé de formation professionnelle assure par priorité la prise en charge financière de l'action souhaitée par l'agent dans le cadre d'un congé de formation professionnelle, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par l'organisme. Dans ce cas, l'établissement est tenu de verser à cet organisme le montant des frais de formation et de l'allocation de formation correspondant aux droits utilisés par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation.

**Art. 15.** – Le droit individuel à la formation est transférable en cas de changement d'établissement ou d'employeur public.

Le droit individuel à la formation acquis par les agents non titulaires peut être invoqué auprès de toute personne morale de droit public qui les a recrutés ultérieurement.

Si l'agent demande à bénéficier dans son établissement d'accueil des droits acquis et non encore utilisés dans son établissement d'origine au titre de son droit individuel à la formation, l'établissement d'accueil prend en charge par priorité le montant de l'allocation versée à l'agent dans les conditions fixées à l'article 16 ainsi que le coût de la formation suivie par l'agent dans cette hypothèse.

**Art. 16.** – Les heures de formation réalisées par un agent dans le cadre du droit individuel à la formation en dehors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % du traitement horaire de l'agent concerné.

Le traitement horaire de référence pour le calcul du montant de l'allocation est égal au rapport entre le total des traitements nets versés à l'agent par l'établissement au cours des douze derniers mois précédant le début de l'action de formation et le nombre total d'heures rémunérées au cours de cette période. Lorsque l'agent n'a pas une ancienneté suffisante dans l'établissement pour ce calcul, sont pris en compte le total des traitements nets et le total des heures rémunérées depuis son arrivée. L'allocation est versée par l'employeur au plus tard à la date normale d'échéance de la paie du mois suivant celui où les heures de formation ont été faites en dehors du temps de travail. Un document récapitulatif retraçant l'ensemble des heures de formation suivies et des versements de l'allocation effectués est remis à l'agent chaque année. Ce document est annexé au bulletin de paie.

Pour l'application de la législation de sécurité sociale, l'allocation de formation ne revêt pas le caractère d'une rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

**Art. 17.** – Les agents qui ont acquis des heures au titre du droit individuel à la formation dans les conditions définies à l'article 13 du présent décret peuvent, avec l'accord de l'autorité de nomination, utiliser par anticipation les droits qu'ils ont vocation à acquérir dans la limite du nombre d'heures déjà acquises, jusqu'à 120 heures.

Cette utilisation par anticipation du droit individuel à la formation ne peut intervenir qu'après la signature d'une convention entre l'établissement et l'agent. Cette convention doit préciser les actions de formation concernées, la part de ces actions suivie, le cas échéant, en dehors du temps de travail, les modalités de contrôle de l'assiduité de l'agent et l'obligation de servir à laquelle l'agent s'engage auprès des établissements énumérés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986, de l'Etat, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics.

Cette obligation de servir est d'une durée égale au nombre d'années qui auraient été nécessaires à l'agent pour constituer les droits individuels à la formation utilisés de façon anticipée. En cas de rupture avant le terme de son engagement de servir, l'agent doit rembourser une somme correspondant aux frais engendrés par la formation suivie, établie au prorata du temps de service restant à accomplir.

## CHAPITRE IV

**Des périodes de professionnalisation**

**Art. 18.** – Les périodes de professionnalisation sont des périodes d'une durée maximale de six mois comportant une activité de service et des actions de formation en alternance. Elles ont pour objet de prévenir les risques d'inadaptation des agents à l'évolution des méthodes et des techniques ou de favoriser leur accès à des emplois exigeant des compétences nouvelles ou correspondant à des activités professionnelles différentes ou à des qualifications différentes. Elles sont adaptées aux spécificités de l'emploi auquel se destine l'agent et peuvent se dérouler dans un emploi différent de son affectation antérieure.

Elles permettent, en particulier, aux fonctionnaires hospitaliers qui souhaitent exercer de nouvelles fonctions impliquant l'accès à un autre corps de même niveau et classé dans la même catégorie de bénéficier d'une formation professionnelle continue adaptée, préalablement à leur entrée dans le corps de fonctionnaires hospitaliers correspondant. Les intéressés doivent être en position d'activité dans leur corps.

Dans ce cas, à l'issue de la période de professionnalisation et après avoir satisfait à une évaluation, le détachement du fonctionnaire hospitalier dans le corps d'accueil est prononcé, sauf cas de force majeure, après avis de la commission administrative paritaire ou, à défaut, de l'organisme paritaire compétent, nonobstant toutes dispositions contraires du statut particulier le régissant, à l'exception des emplois relevant de professions dont l'exercice est subordonné à la possession d'un diplôme faisant l'objet de mesures spécifiques de reconnaissance au sein de l'Union européenne. L'évaluation préalable à cette décision résulte des appréciations finales établies par les parties signataires de la convention, et notamment par le responsable du service qui a accueilli le fonctionnaire pendant sa période de professionnalisation ainsi que par le responsable pédagogique des actions de formation suivies par l'agent. Les modalités de cette évaluation sont précisées par un arrêté du ministre chargé de la santé.

Après deux années de services effectifs dans cette position de détachement, le fonctionnaire hospitalier est, sur sa demande, intégré dans le corps d'accueil, nonobstant toutes dispositions contraires du statut particulier applicable audit corps, à l'exception des emplois relevant de professions dont l'exercice est subordonné à la possession d'un diplôme faisant l'objet de mesures spécifiques de reconnaissance au sein de l'Union européenne. Cette intégration n'est prise en compte au titre d'aucune des voies d'accès au corps énumérées dans le statut particulier.

Les périodes de professionnalisation sont adaptées aux spécificités de l'emploi auquel se prépare l'agent considéré.

**Art. 19.** – Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- 1° Aux agents qui comptent vingt ans de services effectifs ou âgés d'au moins quarante-cinq ans ;
- 2° Aux agents dont la qualification est inadaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- 3° Aux agents en situation de reconversion professionnelle, de reclassement ou d'inaptitude physique ;
- 4° Aux agents qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- 5° Aux agents qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou après un congé parental ;
- 6° Aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

**Art. 20.** – La période de professionnalisation peut être ouverte à l'initiative de l'établissement ou sur demande de l'agent.

L'autorité de nomination doit faire connaître à l'agent, dans le délai de deux mois, son agrément à la demande ou les motifs du rejet de celle-ci.

Dans ce cas, l'intéressé peut demander la saisine pour avis de la commission administrative paritaire.

Le pourcentage d'agents simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total d'agents du service ou pôle concerné. Dans un service ou pôle de moins de cinquante agents, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'un autre agent bénéficie déjà d'une telle période.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail effectif, à l'initiative soit de l'agent dans le cadre du droit individuel à la formation défini au chapitre III du présent décret, soit de l'établissement, après accord écrit de l'agent, dans la limite de 50 heures par an et par agent.

Le départ en formation donne lieu à une convention entre l'agent et l'établissement. Cette convention précise les fonctions qui pourront être confiées à l'agent s'il suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues, la durée de la période de professionnalisation, les qualifications à acquérir et les actions de formation prévues.

**Art. 21.** – Le fonctionnaire hospitalier en période de professionnalisation est en position d'activité dans son corps d'origine. Le temps passé en période de professionnalisation est pris en compte tant pour l'ancienneté que pour le calcul du minimum de temps requis pour postuler à une promotion de grade ou accéder à un corps hiérarchiquement supérieur.

Ce temps est également pris en compte pour la retraite et donne lieu aux retenues pour pension civile dans les conditions prévues à l'article L. 9 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

La rémunération de l'agent est maintenue pendant la période de professionnalisation.

Par accord écrit entre l'agent et son établissement, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation dans la limite de cent vingt heures pendant une même année civile. Dans ce cas, l'agent bénéficie de l'allocation de formation.

## CHAPITRE V

### Actions de formation organisées ou agréées par l'établissement en vue de la préparation aux examens et concours

**Art. 22.** – Les actions de formation prévues au présent chapitre ont pour objet de préparer à une promotion de grade, à un changement de corps, à l'accès à une école, institut ou cycle préparatoire à la fonction publique hospitalière ou d'accéder à un emploi de titulaire.

Ces préparations concernent également l'accès aux concours de la fonction publique d'Etat et de la fonction publique territoriale ainsi qu'à ceux de la fonction publique communautaire.

**Art. 23.** – Ces actions de formation peuvent s'exercer :

- par correspondance, par voie électronique ;
- en dehors des heures consacrées à l'exécution du service ;
- en tout ou partie, pendant la durée normale du travail, lorsque la nature de la préparation le justifie.

**Art. 24.** – Lorsque les actions de formation sont données pendant les heures normalement consacrées au service, les agents peuvent être déchargés d'une partie de leurs obligations en vue de suivre ces actions de formation.

Dans la mesure où la durée des décharges sollicitées est inférieure ou égale à cinq journées de travail à temps complet pour une année donnée, l'octroi de ces décharges est de droit. La satisfaction des demandes peut toutefois être différée dans l'intérêt du fonctionnement du service, sauf si la demande est présentée pour la troisième fois.

Des décharges supplémentaires peuvent être accordées par le chef d'établissement dans la mesure où elles sont compatibles avec le bon fonctionnement du service. En cas de refus opposé pour la deuxième fois à sa demande, l'agent intéressé peut saisir le chef d'établissement qui informe les instances paritaires compétentes de la décision prise.

Les agents désirant suivre l'une des actions de formation mentionnées au présent chapitre peuvent également utiliser leur droit individuel à la formation ou demander à bénéficier du congé de formation professionnelle.

## CHAPITRE VI

### Actions de formation en vue de la réalisation d'un bilan de compétences ou de la validation des acquis de l'expérience

**Art. 25.** – Les agents ont la possibilité de demander à bénéficier d'un bilan de compétences.

Le bénéfice d'un bilan de compétences peut être accordé, dans la limite des crédits disponibles de l'organisme paritaire collecteur agréé, aux agents qui justifient d'au moins deux ans de services effectifs, consécutifs ou non.

Les agents bénéficient, sur leur demande, d'un congé pour bilan de compétences qui ne peut excéder vingt-quatre heures du temps de travail.

Le bilan de compétences peut être réalisé sous une forme simplifiée et être complété ultérieurement.

Un agent ayant réalisé un bilan de compétences complet dans le cadre du présent dispositif peut prétendre au bénéfice d'un nouveau bilan à l'expiration d'un délai de cinq ans.

Les bilans de compétences sont réalisés selon les modalités prévues aux articles R. 6322-35 à R. 6322-39 et R. 6322-56 à R. 6322-59 du code du travail.

**Art. 26.** – I. – Le bilan de compétences peut être réalisé pendant le temps de travail ou hors temps de travail.

Dans les deux cas, la demande de l'agent indique les dates et la durée du bilan ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire choisi par l'agent.

II. – Dans le cas où l'agent souhaite réaliser un bilan de compétences pendant le temps de travail, il peut bénéficier du congé pour bilan de compétences mentionné à l'article 25.

Il formule sa demande auprès de l'autorité de nomination soixante jours au moins avant le début de l'action. Dans les trente jours qui suivent la réception de la demande, celle-ci fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons de service motivant le report du congé. Ce report ne peut excéder six mois.

L'agent présente la demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce bilan, accompagnée de l'accord de congé, à l'organisme paritaire collecteur agréé auquel l'établissement qui emploie l'agent verse la cotisation du congé de formation professionnelle.

L'agent qui a obtenu un congé pour bilan de compétences et la prise en charge des dépenses afférentes à ce congé par l'organisme paritaire collecteur agréé continue à percevoir le traitement, les primes et indemnités, y compris les indemnités à caractère familial, qu'il aurait perçues s'il était resté à son poste de travail pendant la durée du bilan. Il a droit au remboursement des frais de déplacement exposés à l'occasion du bilan de compétences.

III. – L'agent qui souhaite réaliser le bilan de compétences sur son temps personnel présente la demande de prise en charge des frais afférents à ce bilan à l'organisme paritaire collecteur agréé. La demande est accompagnée des documents et déclarations sur l'honneur établissant que les conditions auxquelles le droit à un bilan de compétences est soumis sont remplies. Si un désaccord apparaît entre l'organisme paritaire collecteur agréé et l'agent sur le respect de ces conditions, l'agent peut saisir l'autorité de nomination qui se prononce sur la réalité des droits de l'agent.

L'agent qui effectue un bilan de compétences sur son temps personnel a droit au remboursement des frais de déplacement.

**Art. 27.** – Le bilan de compétences à initiative individuelle ne peut être réalisé qu'après la conclusion d'une convention entre l'agent bénéficiaire, l'organisme prestataire et l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé de formation professionnelle auquel l'établissement employeur verse la cotisation du congé de formation professionnelle.

Cette convention rappelant aux signataires les principales obligations qui leur incombent respectivement est établie conformément à un modèle défini par arrêté du ministre chargé de la santé.

Les résultats du bilan de compétence dont a bénéficié l'agent sont confidentiels et ne peuvent être communiqués à un tiers qu'à son initiative.

L'agent qui, sans motif valable, ne suit pas l'ensemble de l'action pour laquelle il a sollicité une prise en charge doit rembourser à l'organisme paritaire les frais relatifs au bilan de compétences et à l'établissement employeur la rémunération perçue pendant son absence à ce titre.

Les organismes chargés de réaliser ces bilans de compétences sont soumis au contrôle du ministre chargé de la santé.

Les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 modifiée ne peuvent réaliser de bilans de compétences pour les agents de la fonction publique hospitalière.

**Art. 28.** – Les agents peuvent bénéficier d'actions de formation en vue de la validation des acquis de leur expérience.

Ces actions, lorsqu'elles sont financées par l'établissement dans le cadre du plan de formation, sont réalisées en application d'une convention conclue entre l'établissement, l'agent et l'organisme ou chacun des organismes qui intervient en vue de la validation des acquis de l'expérience du candidat. La signature par l'agent de ces conventions marque son consentement au sens de l'article L. 6421-1 du code du travail.

Pour suivre ces actions, les agents peuvent bénéficier annuellement, sur leur demande, d'un congé pour validation des acquis de l'expérience qui ne peut excéder vingt-quatre heures du temps de travail.

## CHAPITRE VII

### Actions de formation choisies par les agents en vue de leur formation personnelle

**Art. 29.** – Les fonctionnaires peuvent bénéficier d'une mise en disponibilité pour effectuer des études ou recherches présentant un caractère d'intérêt général dans les conditions prévues par le décret du 13 octobre 1988 visé ci-dessus.

**Art. 30.** – Les agents peuvent bénéficier d'un congé de formation professionnelle afin de parfaire leur formation personnelle. La durée totale de ces congés ne peut excéder trois ans pour l'ensemble de la carrière. Ils sont accordés dans la limite des crédits disponibles à condition que l'agent ait accompli au moins trois années ou l'équivalent de trois années de services effectifs dans les établissements énumérés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 visée ci-dessus.

Ces congés peuvent être utilisés en une seule fois ou répartis au long de la carrière en stages d'une durée minimale équivalant à un mois à temps plein qui peuvent être fractionnés en semaines, journées ou demi-journées.

La demande de congé de formation professionnelle doit être formulée soixante jours au moins avant la date à laquelle commence la formation.

Cette demande doit porter mention de cette date et préciser la durée du congé demandé.

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

La demande peut être écartée dans l'intérêt du fonctionnement du service ou lorsque le nombre des agents simultanément absents au titre de ce congé dépasse 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, 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. Le comité technique d'établissement est informé chaque année du nombre des demandes formulées et des congés attribués au titre du congé de formation professionnelle.

**Art. 31.** – L'agent qui a obtenu un congé de formation professionnelle perçoit 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 est d'une durée de deux ans au moins. Les demandes de prise en charge de l'indemnité sont satisfaites par l'organisme paritaire collecteur agréé dans la limite des crédits disponibles.

L'indemnité mensuelle forfaitaire est égale à 85 % du montant total du traitement brut et de l'indemnité de résidence perçue par l'agent au moment de sa mise en congé. Le montant de cette indemnité ne peut toutefois excéder la somme du traitement et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris. Elle est augmentée du supplément familial.

L'indemnité est versée par l'établissement dont dépend l'agent. L'établissement en est remboursé par l'organisme paritaire collecteur agréé, sous réserve que celui-ci prenne en charge la demande de financement. Le remboursement comprend également le supplément familial et les charges sociales attachées au traitement.

Pour percevoir cette indemnité, l'agent doit en adresser la demande à l'organisme paritaire collecteur agréé. Celui-ci définit les règles relatives à la prise en charge et au règlement des dépenses afférentes aux frais pédagogiques, de transport et d'hébergement occasionnés par le congé de formation professionnelle.

Pour les agents de catégorie C, 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.

Ce complément est versé par l'établissement dont dépend l'agent. Il est pris en charge par le fonds pour l'emploi hospitalier.

**Art. 32.** – Les organismes paritaires collecteurs agréés satisfont les demandes d'indemnité des personnels bénéficiaires d'un congé de formation professionnelle ou d'un bilan de compétences en fonction de priorités et de critères nationaux qu'ils déterminent chaque année.

Les crédits consacrés au financement des congés de formation professionnelle et des bilans de compétences peuvent être répartis chaque année par l'organisme paritaire collecteur agréé entre les différentes séances d'examen des demandes et entre les priorités mentionnées à l'alinéa précédent.

Les répartitions et priorités annuelles doivent faire l'objet d'une information des établissements et des personnels.

**Art. 33.** – Lorsque plusieurs demandes sont estimées de même mérite en application des priorités et critères prévus aux dispositions de l'article précédent, elles sont satisfaites dans l'ordre de leur réception.

Les demandes ne se rattachant pas à ces priorités sont satisfaites dans l'ordre de leur réception, dans la limite des crédits restant disponibles.

**Art. 34.** – Le temps passé par le fonctionnaire en congé de formation professionnelle est compté au titre de l'ancienneté et entre en compte lors du calcul minimum de temps requis pour postuler à une promotion de grade ou accéder à un corps hiérarchiquement supérieur. Il compte également pour la retraite et donne lieu aux retenues pour pension civile dans les conditions prévues à l'article L. 9 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Les périodes passées par l'agent non titulaire en congé de formation sont incluses dans le temps de service reconnu à l'intéressé et sont prises en compte dans le calcul de ses droits à pension.

**Art. 35.** – L'agent doit, à la fin de chaque mois et à la fin de son congé de formation professionnelle, remettre à l'autorité de nomination une attestation de présence effective établie par l'organisme qui dispense la formation.

En cas de constat d'absence sans motif valable, il est mis fin, s'il y a lieu, au congé de formation professionnelle et l'agent doit rembourser les indemnités qu'il a perçues.

**Art. 36.** – L'agent qui a bénéficié d'un congé de formation professionnelle reprend dans son établissement d'origine, au terme de son congé, un emploi correspondant à son grade ou, pour le non-titulaire, de niveau équivalent à celui de l'emploi qu'il occupait.

L'agent qui bénéficie d'un congé de formation professionnelle financièrement pris en charge s'engage à rester dans les établissements énumérés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 ou au service de l'Etat, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics pendant une période dont la durée est égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu l'indemnité prévue à l'article 31 du présent décret et, en cas de rupture de son engagement, à rembourser les indemnités qu'il a perçues pendant ce congé, proportionnellement au temps qu'il lui restait à accomplir en vertu de son engagement.

Il peut être dispensé de cette obligation par l'autorité de nomination après avis de la commission administrative paritaire.

Un agent ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour participer à une action de formation relevant du chapitre V peut obtenir un congé de formation professionnelle dans les douze mois qui suivent la fin de l'action pour laquelle l'autorisation lui a été accordée.



## CHAPITRE VIII

**Organisation et coordination de la politique de formation professionnelle et personnelle des agents de la fonction publique hospitalière**

**Art. 37.** – Un document pluriannuel d'orientation de la formation des agents est élaboré dans chaque établissement et soumis pour avis au comité technique d'établissement.

Ce document d'orientation est fondé sur l'analyse de l'évolution des effectifs, des emplois, des compétences et des missions de l'établissement.

Il porte sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des agents au regard de ces évolutions. Il prend également en compte l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes et l'accès de tous les agents à la formation.

Dans le cadre ainsi défini, le chef d'établissement arrête tous les ans le plan de formation, après avis du comité technique d'établissement qui se réunit, à cet effet, au cours du dernier trimestre précédant la période couverte par ce plan.

Les plans de formation des établissements prennent en compte les priorités nationales de formation et les plans de santé publique définis par le ministre chargé de la santé.

Le suivi de la réalisation du plan ainsi que l'évaluation de ses résultats doivent associer le comité technique d'établissement.

**Art. 38.** – Le ou les organismes paritaires collecteurs agréés dans le champ de la formation professionnelle des personnels relevant de la fonction publique hospitalière élaborent et adressent annuellement au ministre chargé de la santé un rapport sur les actions réalisées.

**Art. 39.** – Le décret n° 90-319 du 5 avril 1990 relatif à la formation professionnelle continue des agents de la fonction publique hospitalière est abrogé.

**Art. 40.** – La ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi, la ministre de la santé, de la jeunesse, des sports et de la vie associative, le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique et le secrétaire d'Etat chargé de la fonction publique sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 21 août 2008.

FRANÇOIS FILLON

Par le Premier ministre :

*La ministre de la santé,  
de la jeunesse, des sports  
et de la vie associative,*

ROSELYNE BACHELOT-NARQUIN

*La ministre de l'économie,  
de l'industrie et de l'emploi,*  
CHRISTINE LAGARDE

*Le ministre du budget, des comptes publics  
et de la fonction publique,*

ERIC WOERTH

*Le secrétaire d'Etat  
chargé de la fonction publique,*  
ANDRÉ SANTINI