**Modalités de mise en œuvre de mesures relatives au renforcement de la formation et l'accompagnement des agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle**

Issu de l’article 59 de la loi de transformation de la fonction publique (TFP) et de l’ordonnance n°2021-658 du 26 mai 2021 renforçant la formation de certains agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle, le décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022 vient définir les modalités de formation et d'accompagnement destinées à favoriser l'évolution professionnelle des agents publics des trois fonctions publiques ; le 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 connait plusieurs évolutions.

Ce texte est organisé en 3 chapitres, le 1er dédié à la formation professionnelle tout au long de la vie, le 2nd à l’accompagnement des agents dans leurs projets d’évolution professionnelle ; quant au dernier, il opère un toilettage afin de remplacer les mentions faites aux lois de 1983 et 1984 par les dispositions prévues par le nouveau code général de la fonction publique (CGFP).

**I/ Formation professionnelle des agents tout au long de la vie**

Tout d’abord, est désormais définie au sein de l’article 1-1 du décret n°2007-1845, l’action de formation professionnelle, comme étant « *un parcours pédagogique concourant au développement des connaissances et des compétences et permettant d'atteindre un objectif professionnel*». Ses modalités de réalisation font également l’objet de précisions.

Le décret décline ensuite les aménagements destinés spécifiquement aux agents cités à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique pour lesquels il organise la priorité d'accès aux actions de formation, renforce les droits relatifs aux congés de formation professionnelle et précise les conditions d'utilisation du congé de transition professionnelle

**Formation renforcée pour certains agents publics relevant de l’article L422-3**

L’article L422-3 liste les agents pouvant bénéficier d’une formation renforcée.

Il s’agit :

* Des agents en situation de handicap,
* Des agents particulièrement exposés à un risque d’usure professionnelle,
* Des agents publics relevant de la catégorie C et qui n’ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel correspondant à un niveau requis**\***.

**\***L’article 1er du décret vient définir le niveau de formation requis par ces derniers agents. Il s’agit d’un « *diplôme ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau 4 au sens du répertoire national des certifications professionnelles.*»

* **Accès prioritaire à certaines actions de formation**

Le nouvel article 1-2 du décret n°2007-1845 prévoit le bénéfice, pour les agents relevant de l’article L422-3 du CGFP, d’un **accès prioritaire** aux actions de formation de perfectionnement, de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique, aux formations personnelles suivie à l’initiative de l’agent, aux actions de lutte contre l’illettrisme et pour l’apprentissage de la langue française ainsi qu’à celles utilisées dans le cadre du CPF.

Les conditions d’accès sont ainsi fixées :

* Lorsque la formation est assurée par la collectivité ou l’établissement d’emploi de l’agent ou par le CNFPT, celui-ci en bénéficie de plein droit ;
* Lorsque plusieurs actions de formation permettent de satisfaire la demande de l’agent, la collectivité ou l’établissement d’emploi de l’agent peut décider de faire suivre à l’agent les actions de formation qu’elle assure elle-même ;
* Lorsque la formation envisagée n’est pas assurée par la collectivité ou l’établissement d’emploi de l’agent ou par le CNFPT, les modalités de mise en œuvre de cet accès prioritaire, comprenant le cas échéant des plafonds de financement, sont précisées par la collectivité ou l’établissement d’emploi de l’agent concerné.

Le bénéficiaire doit ensuite transmettre à sa collectivité ou son établissement d’emploi les attestations justifiant de son assiduité, établies par l’organisme de formation.

Il perdra le bénéfice de ces actions s’il cesse, sans motif légitime, de suivre ses actions de formation.

* **Allongement de certains congés**

Les agents susvisés bénéficient d’un **allongement dérogatoire de la durée du congé de formation professionnelle**. En effet, celui-ci ne peut excéder trois ans sur l’ensemble de la carrière. Il est porté à **cinq ans** pour les fonctionnaires mentionnés à l’article L.422-3 du CGFP ainsi qu’aux agents contractuels de droit public, assistants maternels ou assistants familiaux, relevant d’une des catégories mentionnées à l’article susvisé.

Cet allongement s’accompagne de mesures dérogatoires d’indemnisation dudit congé :

* 1ère année du congé : ils percevront une indemnité égale à 100% du traitement brut et de l’indemnité de résidence calculée conformément à l’indice détenu au moment de la mise en congé ;
* 2ème année : cette indemnité est égale à 85% du traitement brut et de l’indemnité de résidence calculée conformément à l’indice détenu au moment de la mise en congé.

Le montant de cette indemnité ne peut toutefois excéder le traitement et l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris.

La durée pendant laquelle l’agent perçoit cette indemnité mensuelle forfaitaire à la charge de la collectivité ou de l’établissement dont il relève est portée à 24 mois, contre 12 prévus pour les situations de droit commun.

Enfin, l’engagement de servir auprès d’une administration publique (3 versants confondus) est quant à lui fixé à 36 mois maximum.

Est également allongé, pour les mêmes bénéficiaires, **le congé pour bilan de compétences** dont la durée est portée à 72 heures de temps de service. La fréquence du bénéfice de ce congé est quant à elle réduite à 3 ans.

* **Nouveauté : le congé de transition professionnelle**

Une nouvelle section a été créée dans le décret de 2007 par le décret n°2022-1043, dédiée au **congé de transition professionnelle**. Celui-ci est destiné à faciliter les reconversions professionnelles au sein du secteur public, tout comme du secteur privé. Ce congé est réservé aux agents relevant de l’article L.422-3 du CGFP ainsi qu’aux agents contractuels de droit public, assistants maternels ou assistants familiaux, relevant d’une des catégories mentionnées à l’article susvisé. La durée de celui-ci varie selon la reconversion choisie :

* Une durée égale ou supérieure à 120 heures, et sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national, une attestation de validation de blocs de compétents ou une certification ou habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique ;
* Une durée égale ou supérieure à 70 heures, et permettant d’accompagner et de conseiller les créateurs ou repreneurs d’entreprises.

Le congé est fractionnable en mois, semaines ou encore journées et est cumulable avec le congé de formation professionnelle sous deux conditions :

* La ou les actions de formation doivent avoir une durée totale supérieure à 12 mois,
* La durée cumulée des deux congés ne peut excéder 5 ans sur l’ensemble de la carrière.

L’agent souhaitant bénéficier de ce congé doit présenter sa demande trois mois au moins avant la date de début de la formation conformément aux dispositions prévues à l’article 36 du décret. Après l’examen de la demande, la collectivité ou l’établissement dispose d’un délai de deux mois pour informer, par écrit, l’agent de sa réponse. Le silence gardé pendant ce délai vaut rejet. En cas de rejet expresse de la demande de congé de formation de transition professionnelle, la décision devra être motivée.

En cas d’acceptation, le bénéfice du congé pourra être différé dans l’intérêt du service.

Durant ce congé, l’agent bénéficie de l’intégralité de son traitement brut et, le cas échéant, de l’indemnité de résidence et du supplément familial de traitement. Les primes et indemnités peuvent également être maintenues. Les frais de formation sont à la charge de l’employeur, qui pourra également prendre en charge les frais de déplacement y afférent. Par ailleurs, cette période de congé est assimilée à du service effectif dans le cadre d’emplois de l’agent.

Enfin, le bénéficiaire du congé de transition professionnelle devra respecter le calendrier des formations fixé d’un commun accord avec sa collectivité ou établissement et fournir les attestations d’assiduité y afférentes. En cas d’absentéisme sans motif légitime, l’intéressé perdra le bénéfice dudit congé.

**II/ Accompagnement des agents dans leurs projets d’évolution professionnelle**

**Accompagnement personnalisé**

L’ensemble des fonctionnaires et contractuels des trois versants de la fonction publique pourront bénéficier d’un "**accompagnement personnalisé**" dont les modalités auront été fixées par un document formalisant l’offre d’accompagnement personnalisé destiné à leurs agents.

Il appartient à chaque employeur public ou, à chaque centre de gestion pour les agents qui relèvent de leur compétence, d’élaborer ce document qui devra :

* formaliser l’offre d’accompagnement personnalisé dont les intéressés peuvent bénéficier,
* indiquer les modalités d’accès à cette offre 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, parmi lesquels le bilan de parcours professionnel (article 7 du décret) ainsi que le plan individuel de développement des compétences (article 8).

Il devra également prévoir des modalités d'accès adaptées aux agents appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique, notamment celles concernant les personnes mentionnées à l'[article L. 5212-13 du code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006903694&dateTexte=&categorieLien=cid) (agents bénéficiaires de l’obligation d’emploi).

Enfin, ce document devra être rendu accessible par voie numérique et par tout autre moyen. Il donne lieu à une information du comité social territorial compétent (le comité technique jusqu’au 1er janvier 2023 dans l’attente du renouvellement général des instances).

**Bilan de parcours professionnel et plan individuel de développement des compétences**

Le décret n°2022-1043 précise également les contours de deux nouveaux dispositifs :

* Le bilan de parcours professionnel, dont l’objectif est de définir les pistes d’évolution professionnelle envisageables et souhaitées par l’agent concerné;
* Le plan individuel de développement des compétences, dont l’objectif est, quant à lui, de « *réduire l’écart entre compétences attendues et compétences détenues* » par l’agent. Il consiste en la conception et la mise en œuvre d’un ensemble d’actions concourant à la réussite du projet d’évolution professionnelle de l’agent.

Les deux dispositifs peuvent être réalisés à l’initiative de l’agent ou de l’employeur public en accord avec l’agent. Lorsqu’ils sont utilisés au bénéfice d’une personne en situation de handicap, le référent handicap en est informé.

Il est à noter que les modalités de réalisation de ces derniers seront précisées par arrêté des ministres chargés de la fonction publique, de la santé et des collectivités territoriales.

**Immersion professionnelle**

Chaque agent pourra bénéficier d’une période d’immersion comprise entre 2 et 10 jours ouvrés, consécutifs ou non, au sein d’une entité publique.

La durée cumulée de ces périodes d’immersion est toutefois plafonnée à 20 jours sur trois ans.

L’objectif de cette immersion professionnelle est d’aider les agents à « *appréhender la réalité d’un métier, observer sa pratique et l’environnement professionnel"* et ce, en vue de procéder ensuite à une mobilité.

Pour ce faire, l'agent devra présenter sa demande trois mois avant la date de commencement de l’immersion. Il est à noter qu’en cas d’accord entre l’agent et son autorité de rattachement, ce délai peut être réduit. L’autorité publique dont relève l’agent, disposera alors d’un délai d’un mois pour faire connaitre sa décision et le cas échéant, ses motifs de refus ou de report.

En cas d’accord, une convention tripartite définissant les modalités d’accueil devra être établie entre l’agent, son employeur d’origine et l’employeur d’accueil.

Enfin, la période d’immersion est décomptée du temps de service de l’agent, celui-ci étant considéré comme « en mission » au sens des décrets n°2001-654 et n°2006-781 fixant les conditions et les modalités de règlements des frais occasionnés par les déplacements temporaires du personnel civil de l'État et du personnel des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Cette période est, toutefois, sans incidence sur la rémunération de l’agent ; elle peut, par ailleurs, conduire à la prise en charge des frais de déplacement.

**Entrée en vigueur** : Le lendemain de la publication du décret au Journal Officiel, soit le **25 juillet 2022**

[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](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046083043)