



Centre de Gestion
De la Fonction Publique Territoriale du Var

Guide accompagnement des agents publics

Répondant aux critères du décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022

Service Conseil & Emploi Territorial

Email : emploipublic@cdg83.fr

Tel. : 04 94 00 09 46

Est paru au JO du 24 juillet 2022 le [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](#), qui vise à :

- définir les modalités de formation et d'accompagnement destinées à favoriser l'évolution professionnelle des agents publics ;
- prévoir les aménagements destinés spécifiquement aux agents disposant d'un accès prioritaire à la formation 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 ;
- définir, pour l'ensemble des agents publics, l'action de formation professionnelle et spécifier l'accompagnement personnalisé qui s'appuie sur une offre de services formalisée, en vue de soutenir les projets d'évolution professionnelle ;
- définir le cadre d'usage du bilan de parcours professionnel et introduire le plan individuel de développement des compétences et la période d'immersion professionnelle.

Bénéficiaires

Ces agents titulaires, contractuels, assistants maternels ou assistants familiaux bénéficiaires sont définis à l'article L. 422-3 du Code général de la fonction publique territoriale :

- Agents de catégorie C ne possédant pas le baccalauréat ou un diplôme de niveau 4 au répertoire national des certifications professionnelles,
- Agents en situation de handicap,
- Agents reconnus par le médecin du travail particulièrement exposé à un risque d'usure professionnelle.

Le décret se compose en plusieurs chapitres :

I. Formation professionnelle tout au long de la vie

a) Accès prioritaire à la formation

Les agents définis à l'article L. 422-3 du Code de la fonction publique sont prioritaires pour suivre les formations suivantes :

- Perfectionnement,
- Préparation aux concours et examens professionnels,
- Formations personnelle suivie à l'initiative de l'agent,
- Actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française,
- Actions destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle dans le cadre de l'utilisation du compte personnel de formation (CPF).

Le texte modifie ensuite 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, en instaurant, pour les agents prioritaires susvisés, la possibilité de bénéficier de plein droit d'une formation professionnelle lorsque celle-ci est organisée en interne ou par le CNFPT.

En cas de pluralité de formations, la collectivité peut toutefois décider de faire suivre à l'agent une formation organisée en interne. Lorsque la formation est organisée par un autre organisme, la

collectivité doit définir les modalités d'accès prioritaire à la formation, en définissant le cas échéant des plafonds de prise en charge.

L'agent est tenu à une obligation d'assiduité à ces formations.

b) Majoration du congé de formation professionnelle sont ceux qui n'ont pas atteint le niveau bac

Le décret étend la durée du congé de formation professionnelle à 5 ans sur l'ensemble de la carrière pour ce public prioritaire, au lieu de 3 ans pour les agents de droit commun. Il revalorise également l'indemnité perçue pendant le congé de formation professionnelle (habituellement de 85% du traitement pendant 12 mois), en allongeant sa durée à 24 mois et en la décomposant ainsi :

- 100% du traitement pendant 12 mois
- Puis 85% du traitement pendant les 12 mois suivants

La durée de l'engagement de servir à la suite de ce congé reste en revanche plafonnée à 3 ans, comme pour les autres agents.

Tableau récapitulatif des aménagements des congés de formation professionnelle

Modalités du CFP	Tous agents publics	Agents définis à l'article L.422-3 du CGFP
Durée maximale sur la carrière	3 ans	5 ans
Rémunération pour la 1 ^{ère} année	85 % du brut, indemnité de résidence et SFT	100 % du brut, indemnité de résidence et SFT
Rémunération pour la 2 nd année	Aucune rémunération	85 % du brut, indemnité de résidence et SFT
Rémunération pour les années suivantes	Aucune rémunération	Idem
Durée maximale d'engagement de servir suite à la formation	3 fois la période rémunérée, dans la limite de 36 mois (3 années)	Idem

c) Majoration des congés pour VAE et Bilan de compétence

Les agents définis à l'article L. 422-3 du Code de la fonction publique bénéficient de majoration lorsqu'ils sollicitent des congés pour réaliser un Bilan de compétence ou une Validation des Acquis d'Expérience (VAE).

Respectivement, la durée du congé pour réaliser un bilan de compétence est portée à 72 heures maximum contre 24 heures pour les autres agents. De même, les agents concernés par l'article L422-3 peuvent solliciter un nouveau bilan de compétence 3 ans après le précédent, contre 5 pour les autres agents.

Concernant la VAE, la durée annuelle maximale du congé est portée à 72 heures pour les agents appartenant à l'une des catégories définies dans l'article L422-3 du CGFP contre 24 heures pour les autres.

Tableau récapitulatif des aménagements du bilan de compétence et de la VAE

Modalités	Tous agents publics	Agents définis à l'article L.422-3 du CGFP
Durée maximale du congé pour bilan de compétence	24 heures	72 heures
Régularité du bilan de compétence	5 ans	3 ans
Durée maximale du congé pour validation des acquis d'expérience	24 heures	72 heures

d) Création d'un congé de transition professionnelle (CTP)

Par ailleurs, ce décret vient préciser les modalités de mise en œuvre du congé de transition professionnelle créé par l'Ordonnance n° 2021-658 du 26 mai 2021 renforçant la formation de certains agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle, et permettre ainsi l'entrée en vigueur de ce nouveau dispositif.

Objectifs du CTP

Permettre aux agents bénéficiant d'un accès prioritaire à la formation de suivre une action ou un parcours de formation, en vue d'exercer un nouveau métier au sein du secteur public ou du secteur privé.

Les formations suivies peuvent être :

- Pour obtenir une certification professionnelle complète inscrite au répertoire nationale (RNCP),
- Pour valider un bloc de compétence d'une certification professionnelle inscrite au RNCP,
- Pour recevoir une habilitation ou une certification enregistrée dans le répertoire spécifique (RS),
- Pour pouvoir créer ou reprendre une entreprise.

Durée du CTP

- Au moins 120h pour une formation découlant sur une certification ou une habilitation professionnelle ;
- Au moins 70h pour une formation permettant d'accompagner et de conseiller les créateurs ou repreneurs d'entreprises ;

Le congé de transition professionnelle est accordé pour une période maximale de 12 mois. Il peut être fractionné en mois, semaines ou journées. Lorsque la formation dépasse cette durée, le congé peut être complété, à la demande de l'agent, par un congé de formation professionnelle, pour une durée cumulée de 5 ans maximum sur l'ensemble de la carrière.

Procédure de demande

La demande doit être faite par l'agent à sa collectivité au moins 3 mois avant le début de l'action ou du parcours de formation et doit préciser la nature de l'action ou des actions de formation, leur durée, le nom de l'organisme qui les dispense, ainsi que l'objectif professionnel visé.

La collectivité adresse sa réponse dans un délai de 2 mois pour procéder à l'évaluation de la demande selon les critères suivants :

- Cohérence de l'action de formation demandée avec le projet d'évolution professionnelle de l'agent,

- Pertinence de l'action de formation demandée,
- Perspective d'emploi à l'issue de la formation.

Toute décision de refus doit être motivée. Le silence gardé par l'administration vaut refus. Il est cependant possible d'accepter la demande de l'agent mais de la différer dans l'intérêt du service.

Position statutaire de l'agent et sa rémunération

L'agent reste en position d'activité et cette période est assimilée à des services effectifs ; Il conserve son plein traitement ainsi que le SFT. La collectivité peut également prévoir, par délibération, le maintien du régime indemnitaire dans cette situation.

Prise en charge financière de la formation

La collectivité prend en charge le coût pédagogique de la formation. Au même titre que le compte personnel de formation, elle peut décider de fixer des montants plafonds.

La collectivité peut prendre en charge si elle le souhaite les frais occasionnés par les déplacements de l'agent pour se rendre en formation.

Obligations de l'agent

L'agent doit obligatoirement justifier de son assiduité en transmettant à sa collectivité les attestations de présence établies par l'établissement de formation.

A défaut de transmission ou de présence, l'agent perd le bénéfice de congé.

II. II – Accompagnement des agents dans leurs projets d'évolution professionnelle

Le décret instaure une obligation pour chaque employeur public et pour chaque CDG d'élaborer un document formalisant l'offre d'accompagnement personnalisé dont les agents peuvent bénéficier, 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 ainsi que le plan individuel de développement des compétences. Ces derniers sont définis ainsi :

a) Le bilan de parcours professionnel

Il consiste en une analyse du parcours professionnel et des motivations de l'agent en vue de l'aider à élaborer et à mettre en œuvre son projet professionnel.

Il est réalisé soit à l'initiative de l'agent, soit à l'initiative de l'employeur avec l'accord de l'agent et conduit par un professionnel qualifié en matière d'accompagnement des évolutions professionnelles. Au terme du bilan, un document de synthèse est établi conjointement par l'agent et le professionnel.

Lorsqu'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) bénéficie d'un bilan de parcours professionnel, le référent handicap en est informé.

Les modalités de réalisation du bilan de parcours professionnel seront définies par un arrêté ministériel.

b) Le plan individuel de développement des compétences

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. 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. A sa demande, l'agent peut bénéficier d'un accompagnement pour son élaboration ainsi que sa mise en œuvre.

Le plan individuel de développement des compétences s'appuie le cas échéant sur le document de synthèse du bilan de parcours professionnel.

Lorsqu'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) bénéficie d'un plan individuel de développement des compétences, le référent handicap en est informé.

Les modalités d'élaboration et de mise en œuvre du plan individuel de développement des compétences seront précisées par un arrêté ministériel.

Ce document doit prévoir des modalités d'accès adaptées aux agents bénéficiant d'un accès prioritaire à la formation, notamment les BOETH. Ce document est rendu accessible aux agents par voie numérique et par tout autre moyen. Il donne lieu à une information du CT (puis du CST).

c) Période d'immersion professionnelle auprès d'un des trois employeurs publics

Les modalités de réalisation d'une telle immersion sont encadrées :

- Objectif : Permettre à l'agent d'appréhender la réalité d'un métier, d'observer sa pratique et l'environnement professionnel en vue de confirmer son projet d'évolution professionnelle et de faire un choix éclairé de mobilité ;
- Durée : Comprise entre 2 jours et 10 jours ouvrés, consécutifs ou non. La durée cumulée ne peut être supérieure à 20 jours sur une période de 3 ans ;
- Demande de l'agent : Doit être formulée en respectant un préavis de 3 mois, qui peut toutefois être réduit avec l'accord de l'employeur. Elle précise la structure d'accueil souhaitée, la durée et la période envisagées. La collectivité instruit la demande, au regard notamment sa cohérence avec le projet d'évolution professionnelle exprimé, et y répond dans un délai d'1 mois. Toute décision de refus est motivée. L'administration peut également différer la période demandée.
- Modalités de mise en œuvre : Signature d'une convention entre l'agent, l'administration d'emploi et la structure d'accueil. Cette convention définit les fonctions observées par l'agent, le lieu, la durée ainsi que la ou les dates de son déroulement.
- Situation de l'agent durant la période d'immersion et celle d'un agent en mission, dans les conditions prévues par la réglementation sur les déplacements des agents (agent doté d'un ordre

de mission le cas échéant et bénéficiant de la prise en charge de ses frais de déplacement). Cette période est décomptée du temps de service de l'agent, qui conserve sa rémunération habituelle.

Lorsque le bénéficiaire de la période d'immersion est un agent BOETH auquel ont été attribuées des aides humaines ou matérielles contribuant à l'adaptation de son poste de travail, son employeur s'assure qu'il bénéficie des aides nécessaires au bon déroulement de cette période. Ces aides sont définies dans la convention d'immersion.

L'ensemble de ces dispositions entre en vigueur le 25 juillet 2022.

En résumé :

Décret n°2022-1043 du 22 Juillet 2022

