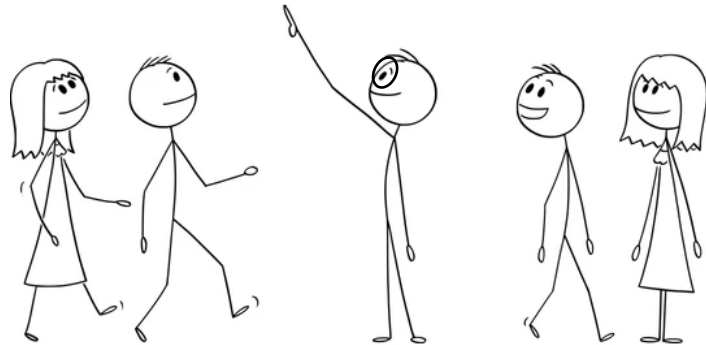




CE QU'ON NE
 VOUS DIT PAS EN
 MATIERE

DE CONGÉ DE TRANSITION PROFESSIONNELLE ET D'IMMERSION PROFESSIONNELLE



Dans la fonction publique territoriale, l'usure professionnelle apparaît très vite. Face à la multiplication des inaptitudes, anticiper les secondes parties de carrière est devenu un enjeu majeur. 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* est une avancée majeure pour les agents soumis à l'usure professionnelle. Le **SNT** pense que ce nouveau dispositif doit être un outil supplémentaire pour l'amélioration des conditions de travail et sur des parcours professionnels en adoptant un management dynamique des compétences, d'ailleurs en juin 2021 les membres du CHSCT **SNT** et **CFDT** avaient publié des préconisations sur cette thématique dans le cadre de travaux sur les RPS.

[Travaux sur les RPS des membres SNT et CFDT au CHSCT](#)

CE QUE DIT LE DÉCRET

Il 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.

COMMENT CELA FONCTIONNE-T-IL ?

LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Le texte précise tout d'abord que **les agents de catégorie C** (fonctionnaires ou contractuels, **ASFAM également**) **disposant d'un accès prioritaire à la formation** et d'une majoration du congé de formation professionnelle **sont ceux qui n'ont pas atteint le niveau bac.**

Pour rappels, en vertu de l'article L422-3 du CGFP (code général de la fonction publique), **bénéficient également de cet accès prioritaire les agents en situation de handicap ainsi que l'agent public 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.**

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.

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.

Pour ces agents prioritaires, la durée du congé pour bilan de compétences est portée à 72h, au lieu de 24h pour les autres agents. L'agent pourra ensuite bénéficier d'un autre congé pour bilan de compétences tous les 3 ans au lieu de 5 ans.

Le congé pour participer aux épreuves de validation des acquis de l'expérience est également porté à 72h pour ces agents prioritaires, au lieu de 24h.

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. Le régime de ce congé est donc précisé au sein du décret de 2007 :

- **L'objet** de ce congé est de permettre aux agents bénéficiant d'un accès prioritaire à la formation de de suivre, en vue d'exercer un nouveau métier au sein du secteur public ou du secteur privé, une action ou un parcours de formation ;
- **La durée** de ce congé est de :
 - 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 accordée 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.

- **La demande de l'agent** doit respecter un préavis de 3 mois minimum, et 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 instruit la demande, au regard de sa cohérence avec le projet de l'agent et des perspectives d'emploi à l'issue de la formation, et adresse sa réponse dans un délai de 2 mois. 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.
- **La situation de l'agent** pendant le congé de transition professionnelle :
 - Il reste en position d'activité est 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.
- **Les obligations réciproques** de l'agent et de l'employeur :
 - L'agent est tenu à une obligation d'assiduité. Il transmet ses attestations de présence à l'employeur, à une fréquence définie avec ce dernier. S'il cesse de transmettre ces attestations sans motif légitime, il perd le bénéfice du congé.
 - L'employeur qui accord le congé de transition professionnelle prend en charge le coût de la formation. Il a cependant la possibilité de plafonner cette prise en charge, par délibération. Il peut également décider de prendre en charge les frais de déplacement de l'agent.
- **Les agents contractuels** occupant un emploi permanent et les assistants maternels et familiaux qui entrent dans la liste des agents bénéficiant d'un accès prioritaire à la formation définie par l'article L422-3 du CGFP bénéficient, dans les mêmes conditions que les fonctionnaires :
 - De l'extension du congé de formation professionnelle à 5 ans sur l'ensemble de la carrière ;
 - De l'allongement et de la revalorisation de l'indemnité perçue pendant le congé de formation professionnelle ;
 - De l'allongement du congé pour bilan de compétences et du congé pour validation des acquis de l'expérience professionnelle ;
 - Du congé de transition professionnelle.

Ce nouveau congé de transition professionnelle sera donc un nouvel outil pour accompagner les agents en situation de reclassement notamment, en complément de la PPR ou comme alternative à cette dernière.

ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS DANS LEURS PROJETS D'EVOLUTION 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 :

- **Le bilan de parcours professionnel** 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 doivent être définies par un arrêté ministériel.

- **Le plan individuel de développement des compétences** 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

bénéficiaire 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 doivent être 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).

Par ailleurs, le décret instaure également la possibilité pour tout agent public de bénéficier d'une période d'immersion professionnelle auprès d'un employeurs publics (des trois versants de la fonction publique). Les modalités de réalisation d'une telle immersion sont encadrées :

Son objet est de permettre à l'agent d'appréhender la réalité d'un métier, d'observer sa pratique et l'environnement professionnel dans lequel elle se déroule en vue de confirmer son projet d'évolution professionnelle et de faire un choix éclairé de mobilité ;

LA PÉRIODE D'IMMERSION PROFESSIONNELLE

Le décret prévoit aussi que **chaque agent public puisse bénéficier d'une période d'immersion professionnelle** auprès d'un des employeurs publics mentionnés à l'article L. 2 du code général de la fonction publique ou de tout autre organisme public **d'une durée** comprise entre 2 jours 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 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.**

La mise en œuvre d'une période d'immersion donne lieu à 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.

La 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 en situation de handicap 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.

La période d'immersion professionnelle permet à l'agent d'appréhender la réalité d'un métier, d'observer sa pratique et l'environnement professionnel dans lequel elle se déroule en vue de confirmer son projet d'évolution professionnelle et de faire un choix éclairé de mobilité, c'est pourquoi le **SNT** plébiscite toutes ces nouvelles possibilités données aux agents de pouvoir être réellement acteurs de leur reconversion professionnelle.

LA TRANSITION
ET L'IMMERSION PROFESSIONNELLE
SONT DE NOUVEAUX OUTILS A
INTÉGRER DANS LA LUTTE CONTRE
L'USURE PROFESSIONNELLE !

POUR TOUT RENSEIGNEMENT !
N'HÉSITEZ PAS,
CONTACTEZ NOUS !

[Email SNT](#)

