



Formation et évolution professionnelle des agents publics

Suite à [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](#) est venu préciser les modalités de mise en œuvre.

Ce décret prévoit des mesures relatives au renforcement de la formation mais également des mesures relatives à l'accompagnement personnalisé des agents.

L'objectif de ce décret est de favoriser l'évolution professionnelle des agents. Des dispositions destinées aux agents cités à [l'article L 422-3 du code général de la fonction publique](#) sont prévues :

- priorité d'accès aux actions de formation
- renforcement des droits relatifs aux congés de formation professionnelle
- utilisation du congé de transition professionnelle.

CHAPITRE IER : FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

L'article [L. 422-3 du CGFP](#) prévoit pour les agents :

- De catégorie C (titulaire ou contractuel)
- Ou En situation de handicap
- Ou particulièrement exposés à un risque d'usure professionnelle

Qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou titre correspondant à un niveau requis, de pouvoir bénéficier :

- D'un accès prioritaire à des actions de formation et à l'accompagnement personnalisé prévus aux articles L. 421-3 (mise en œuvre d'un projet professionnel dans le cadre du conseil en évolution professionnelle), L. 421-5 (formation en matière d'économie circulaire, de prévention et de gestion des déchets) et L. 422-2 (périodes de professionnalisation)
- d'une majoration de la durée du congé de formation professionnelle et de la rémunération qui lui est attachée ;
- de conditions d'accès et d'une durée de congé adaptés pour une validation des acquis de l'expérience ou un bilan de compétences ;
- en cas de nécessité d'exercer un nouveau métier constaté d'un commun accord avec l'employeur, d'un congé de transition professionnelle (maxi 1 an) lui permettant de suivre les actions de formation longue nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier auprès (dans le public ou privé)

Le chapitre Ier du décret du 22 juillet 2022 vient préciser, pour ces catégories d'agents, les modalités prévues à l'article L. 422-3 du CGFP.



DECRET 2022- 1043	CE QU'IL CHANGE DANS LE DECRET N°2007-1845	PRECISIONS
Art. 3 – 1°	Crée article 1-1 (définition de l'action de formation)	Une action de formation est un parcours pédagogique concourant au développement des connaissances et des compétences et permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle est réalisée en présentiel, à distance ou en situation de travail, selon des modalités déterminées par arrêté ministériel.
	Crée article 1-2 (modalités d'accès aux formations pour les agents prioritaires)	Pour les formations de perfectionnement, prépa concours et exam pro, formation personnelle, lutte illettrisme, et mise en œuvre du CPF : · formation assurée par employeur ou CNFPT → bénéfice de plein droit ; · si plusieurs actions de formations possibles → l'employeur peut décider de faire suivre à l'agent la formation qu'il assure lui-même ; · si formation assurée ni par employeur ni par CNFPT → modalités d'accès et plafond de financement doivent être précisés par employeur + Obligation pour l'agent de transmettre à son employeur les attestations d'assiduité (perte du bénéfice des actions si l'agent cesse de les suivre sans motif légitime)
CONGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE		
Art. 3 – 2°	Crée article 17-1 (durée max et rémunération dérogatoires)	I – porte le congé de formation pro à 5 ans max sur la carrière (contre 3 ans max pour les autres agents) II – porte à : 24 mois le versement de l'indemnité mensuelle forfaitaire (contre 12 mois pour les autres) Et à 100% du TB+IR pendant 1 an + 85% la 2^{ème} année (contre seulement 85% depuis le début pour les autres) III – plafonne à 3 ans max l'obligation de servir
CONGE POUR BILAN DE COMPETENCES		
Art. 3 – 3°	Modifie article 20 (durée dérogatoire)	Congé pour bilan de compétences porté à 72h (contre 24h pour les autres)
Art. 3 – 4°	Modifie article 26 (délai entre 2 bilans)	Délai entre 2 bilans de compétences fixé à 3 ans (au lieu de 5 ans pour les autres)
CONGE POUR VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE		
Art. 3 – 5°	Modifie article 28 (durée dérogatoire pour congé VAE)	Congé pour VAE porté à 72h (contre 24h pour les autres)
CONGE DE TRANSITION PROFESSIONNELLE		
Art. 3 – 6°	Création d'une « Section 5 » (congé transition professionnelle – art. 34 à 40) à la place du DIF	Art. 34 : objet du congé transition pro → suivre action ou parcours de F° en vue d'exercer un nouveau métier dans le public ou dans le privé. 2 types d'actions : 1° Durée : > ou = à 120h ET sanctionnée par une certification professionnelle, attestation de validation de blocs de



DECRET 2022- 1043	CE QU'IL CHANGE DANS LE DECRET N°2007-1845	PRECISIONS
		compétences ou certification ou habilitation 2° Durée > ou = à 70h permettant d'accompagner et de conseiller les créateurs ou repreneurs d'entreprise Art. 35 : Congé transition Pro peut être fractionné en mois, semaines ou journées Si le projet pro nécessite des actions de Formation > 12 mois, le congé de transition pro peut être prolongé par un congé de formation professionnelle pour une durée max de 5 ans sur l'ensemble de la carrière Art. 36 et 40 : Côté agent, la demande de congé de transition professionnelle doit : - être formulée au moins 3 mois avant début de la F° - préciser la nature, la durée, l'organisme et l'objectif visé de la formation Côté employeur, il doit apprécier : - la cohérence de la demande avec le projet d'évolution professionnelle - la pertinence des F° et les perspectives d'emploi à l'issue Puis informer l'agent de sa réponse : - par écrit (si rejet → motivation) - sous 2 mois (silence = rejet) - de la date du congé, qui peut être différé dans l'intérêt du service Il prend en charge les frais de formation et PEUT prendre en charge les frais de déplacements. Art. 38 et 39 : L'agent bénéficiaire du congé de transition professionnelle : · est en position d'activité (= services effectifs). Art. 37 · conserve sont TB + IR + SFT + Régime Indemnitaire (si prévu par délibération) · transmet les attestations justifiant de son assiduité
POUR LES CONTRACTUELS (SUR EMPLOI PERMANENT + ASSISTANTS MATERNELS ET FAMILIAUX)		
CONGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE		
Art. 3 -7°	Crée article 45-1 (congé de formation pro des contractuels sur emploi permanent, assistantes maternelles et assistantes familiales)	I – durée du congé de formation professionnelle portée à 5 ans (contre 3 ans pour les autres) II – porte à : 24 mois le versement de l'indemnité mensuelle forfaitaire (contre 12 mois pour les autres) Et à 100% du TB+IR pendant 1 an + 85% la 2^{ème} année (contre seulement 85% depuis le début pour les autres)

DECRET 2022- 1043	CE QU'IL CHANGE DANS LE DECRET N°2007-1845	PRECISIONS
CONGE POUR BILAN DE COMPETENCES		
Art. 3 –8°	Ajout d'un alinéa à l'article 46 (bilan de compétences)	Mêmes conditions que pour les fonctionnaires (soit 72h contre 24h) et 3 ans (au lieu de 5 ans)
CONGE POUR VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE		
Art. 3 –9°	Ajout d'un alinéa à l'article 47 (congé VAE)	Mêmes conditions que pour les fonctionnaires soit 72h contre 24h pour les autres)
CONGE DE TRANSITION PROFESSIONNELLE		
	Crée article 48 (congé transition professionnelle)	Mêmes conditions que pour les fonctionnaires

CHAPITRE II : ACCOMPAGNEMENT DANS LES PROJETS D'EVOLUTION

Le chapitre II concerne l'accompagnement des agents, avec la création d'un bilan de parcours professionnel et un plan individuel de développement des compétences et l'obligation pour tout employeur et Centre de Gestion, d'élaborer un document global sur l'offre d'accompagnement.

Section 1 : accompagnement personnalisé

DECRET 2022- 1043	CE QU'IL CHANGE DANS LE DECRET N°2007-1845	PRECISIONS
Art. 6	Nouvelles obligations (offre et modalités de l'accompagnement personnalisé)	Chaque employeur et centre de gestion doit élaborer un document qui : FORMALISE : • l'offre d'accompagnement personnalisé • les modalités d'accès • les ressources et les outils pouvant être mobilisés pour la mise en œuvre des projets des agents IDENTIFIE : • l'ensemble des dispositifs individuels et collectifs d'information, de conseil, de soutien et de formation proposés aux agents donc → le bilan de parcours professionnel et le des compétences • prévoit les modalités d'accès adaptées aux agents en situation de handicap • est rendu accessible par voie numérique ET par tout autre moyen • doit faire l'objet d'une information au Comité Social Territorial



DECRET 2022- 1043	CE QU'IL CHANGE DANS LE DECRET N°2007-1845	PRECISIONS
BILAN DE PARCOURS PROFESSIONNEL		
Art. 7	Création du Bilan de Parcours professionnel	Le bilan de parcours professionnel : • consiste en une analyse du parcours pro et des motivations de l'agent → aide à l'élaboration et à la mise en œuvre de son projet professionnel • est réalisé à l'initiative de l'agent ou de l'employeur (avec accord de l'agent) • est conduit par un professionnel qualifié en matière d'accompagnement des évolutions professionnelles • donne lieu à la rédaction conjointe (agent et professionnel) d'un bilan de synthèse • est communiqué au référent handicap pour les agents en situation de handicap
PLAN INDIVIDUEL DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES		
Art. 8	Création du Plan Individuel de Développement des Compétences	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 • vise à réduire l'écart entre les compétences attendues et les compétences détenues • est établi à l'initiative de l'agent ou de l'employeur (avec accord de l'agent) • est élaboré conjointement par l'agent et son employeur (aide possible pour l'agent) • formalise les engagements réciproques • peut s'appuyer sur le bilan de synthèse du parcours professionnel • est communiqué au référent handicap pour les agents en situation de handicap

Section 2 : périodes d'immersion professionnelle

DECRET 2022- 1043	CE QU'IL CHANGE DANS LE DECRET N°2007-1845	PRECISIONS
Art. 9	Création et objectifs de la période d'immersion professionnelle	La période d'immersion professionnelle : • concerne tout agent • est réalisable auprès de tout employeur ou organisme public • est d'une durée de 2 à 10 jours maxi, consécutifs ou non dans la limite de 20 jours/ période de 3 ans • permet à l'agent d'appréhender la réalité d'un métier,

DECRET 2022- 1043	CE QU'IL CHANGE DANS LE DECRET N°2007-1845	PRECISIONS
		d'observer sa pratique et son environnement en vue de confirmer son projet d'évolution pro et de faire un choix éclairé de mobilité
Art. 10	Modalités	La demande de bénéfice d'une période d'immersion professionnelle : · est faite par l'agent · doit être motivée et préciser la structure d'accueil souhaitée, la durée et la période envisagée · est adressée à son employeur · doit être formulée 3 mois au moins avant la date souhaitée (délai réduit possible si accord) · est instruite par l'employeur qui apprécie sa cohérence avec le projet d'évolution professionnelle · fait l'objet d'une réponse de l'employeur dans le mois qui sa réception, avec motifs du rejet ou du report le cas échéant
Art. 11	Convention	L'immersion professionnelle donne lieu à une convention tripartite (agent, employeur, structure d'accueil) qui précise : · les fonctions observées par l'agent · le lieu · la durée et les dates de déroulement
Art. 12	Situation de l'agent	Pendant la période d'immersion professionnelle, l'agent : · est considéré comme étant en mission · peut prétendre au remboursement de ses frais de déplacement · est considéré comme étant en service (au regard de ses obligations annuelles) · continue à percevoir sa rémunération