

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la transformation
et de la fonction publiques

Projet

Décret n° XX du XX renforçant la formation et l'accompagnement des agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle

NOR :

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de la transformation et de la fonction publiques,

Vu le code général de la fonction publique, notamment son article L. 422-3 ;

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 5212-13, L. 6113-1 et L. 6113-6 ;

Vu l'ordonnance n° 2021-658 du 26 mai 2021 renforçant la formation de certains agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle, notamment son article 3 ;

Vu le décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 modifié fixant les conditions et les modalités de règlements des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et abrogeant le décret n° 91-573 du 19 juin 1991 ;

Vu le décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 modifié relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État ;

Vu le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 modifié fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État ;

Vu le décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État ;

Vu le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2008-824 du 21 août 2008 modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret n° 2019-1441 du 23 décembre 2019 relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'État ou de l'un de ses établissements publics ;

Vu l'avis du Conseil commun de la fonction publique en date du xxxx..... ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du xxxx..... ;

Le Conseil d'État (section de l'administration) entendu,

Décète :

Chapitre I - Formation professionnelle des agents tout au long de leur vie

Article 1er

Les dispositions de l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique susvisé s'appliquent :

- à l'agent qui appartient à un corps ou cadre d'emplois de catégorie C et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou titre professionnel enregistré et classé au niveau 4 ;
- à l'agent appartenant à l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- à l'agent 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 ;

Ces dispositions s'appliquent dans les mêmes conditions aux agents affiliés au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État.

Section 1 - Définition de l'action de formation et priorité d'accès pour certains agents

Article 2

I. – Après l'article 2 du décret du 15 octobre 2007 susvisé, il est inséré un article 2 bis ainsi rédigé :

« *Art. 2 bis.* – Une action de formation se définit comme un parcours assorti d'objectifs pédagogiques, permettant de développer des compétences et d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut être réalisée, en tout ou partie, à distance ou en situation de travail.

« Les modalités d'application du présent article sont déterminées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique. »

II. – Après l'article 1^{er} du décret du 26 décembre 2007 susvisé, il est inséré un article 1 bis ainsi rédigé :

« *Art. 1 bis* – Une action de formation se définit comme un parcours assorti d'objectifs pédagogiques, permettant de développer des compétences et d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut être réalisée, en tout ou partie, à distance ou en situation de travail.

« Les modalités d'application du présent article sont déterminées par arrêté conjoint des ministres chargés de la fonction publique et des collectivités territoriales. »

III. – Après l'article 1^{er} du décret du 21 août 2008 susvisé, il est inséré un article 1 bis ainsi rédigé :

« *Art. 1 bis* – Une action de formation se définit comme un parcours assorti d'objectifs pédagogiques, permettant de développer des compétences et d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut être réalisée, en tout ou partie, à distance ou en situation de travail.

« Les modalités d'application du présent article sont déterminées par arrêté conjoint des ministres chargés de la fonction publique et de la santé. »

Article 3

I. – Après l'article 3 bis du décret du 15 octobre 2007 précité, il est inséré un article 3 ter ainsi rédigé :

« *Art. 3 ter.* – Les agents visés à l'article 1 du décret n° *** du *** bénéficient d'un accès prioritaire aux actions de formation prévues par les articles L. 115-4, L. 421-1, L. 421-3, L. 421-5, L. 421-6, L. 421-8 et L. 422-2 du code général de la fonction publique dans les conditions prévues au présent article :

« - lorsque la formation est assurée par l'administration d'emploi de l'agent, celui-ci en bénéficie de plein droit ;

« - lorsque plusieurs actions de formation permettent de satisfaire la demande de l'agent, l'administration d'emploi 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 l'administration d'emploi, les modalités de mise en œuvre de cet accès prioritaire sont précisées par un arrêté du ministre compétent. Cet arrêté peut définir des plafonds de financement.

« L'agent bénéficiaire des actions de formation transmet à son administration d'emploi les attestations justifiant son assiduité établies par l'organisme de formation. Il perd le bénéfice de ces actions s'il cesse, sans motif légitime, de les suivre. »

II. – Après l'article 1 bis du décret du 26 décembre 2007 précité, il est inséré un article 1 ter ainsi rédigé :

« *Art. 1 ter.* – Les agents visés à l'article 1 du décret n° *** du *** bénéficient d'un accès prioritaire aux actions de formation prévues par les articles L. 115-4, L. 421-1, L. 421-3, L. 421-5, L. 421-6, L. 421-8 et L. 422-2 du code général de la fonction publique dans les conditions prévues au présent article :

« - lorsque la formation envisagée est assurée par la collectivité ou l'établissement d'emploi de l'agent ou par le Centre national de la fonction publique territoriale, 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 Centre national de la fonction publique territoriale, 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 des actions de formation transmet à sa collectivité ou son établissement d'emploi les attestations justifiant son assiduité établies par l'organisme de formation. Il perd le bénéfice de ces actions s'il cesse, sans motif légitime, de les suivre. »

III. – Après l'article 1 bis du décret du 21 août 2008 précité, il est inséré un article 1 ter ainsi rédigé :

« *Art.1 ter.* – Les agents visés à l'article 1 du décret n° *** du *** bénéficient d'un accès prioritaire aux actions de formation prévues par l'article 22 de de la loi n° 83-634 précitée dans les conditions prévues au présent article :

« - lorsque la formation envisagée est assurée par l'administration d'emploi de l'agent, celui-ci en bénéficie de plein droit ;

« - lorsque plusieurs actions de formation permettent de satisfaire la demande de l'agent, l'administration d'emploi 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 l'administration d'emploi, les modalités de mise en œuvre de cet accès prioritaire sont précisées par décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination. Cette décision peut définir des plafonds de financement.

« L'agent bénéficiaire des actions de formation transmet à son administration d'emploi les attestations justifiant son assiduité établies par l'organisme de formation. Il perd le bénéfice de ces actions s'il cesse, sans motif légitime, de les suivre. »

Section 2 : Renforcement pour certains agents des congés de formation

Article 4

I. – Après l'article 25 du décret du 15 octobre 2007 précité, il est inséré un article 25 bis ainsi rédigé :

« *Art. 25 bis.* – Par dérogation à l'article 25, pour les agents visés à l'article 1 du décret n° *** du ***, le congé de formation professionnelle est d'une durée maximale de cinq ans sur l'ensemble de leur carrière et donne droit à une indemnité mensuelle forfaitaire à la charge de l'administration dont relève l'intéressé pendant une durée limitée à vingt-quatre mois. »

« Cette indemnité est égale :

« - à 100% du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé, pendant une durée limitée aux douze premiers mois ;

« - à 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé, pendant une durée limitée aux douze mois suivants.

« 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 fonctions à Paris. »

II. – Le décret du 26 décembre 2007 précité est ainsi modifié :

1° Après l'article 17, il est inséré un article 17 bis ainsi rédigé :

« *Art. 17 bis* – Par dérogation aux articles 8 et 12, pour les fonctionnaires visés à l'article 1 du décret n° *** du ***, le congé de formation professionnelle est d'une durée maximale de cinq ans sur l'ensemble de leur carrière et donne droit à une indemnité mensuelle forfaitaire à la charge de la collectivité ou de l'établissement dont relève l'intéressé pendant une durée limitée à vingt-quatre mois.

« Cette indemnité est égale :

« - à 100% du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé pendant une durée limitée aux douze premiers mois ;

« - à 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé pendant une durée limitée aux douze mois suivants.

« 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 fonctions à Paris. »

2° L'article 43 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les agents visés à l'article 1^{er} du décret n° *** du *** bénéficient des dispositions de l'article 17 bis. »

3° L'article 44 du même décret est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les dispositions de l'article 17 bis sont applicables aux assistants maternels et familiaux remplissant les conditions prévues à l'article 1^{er} du décret n° *** du ***. »

4° Après l'article 45, il est inséré un article 45 bis ainsi rédigé :

« *Art. 45 bis* – Par dérogation à l'article aux articles 8 et 12, pour les agents visés à l'article 1 du décret n° *** du ***, le congé de formation professionnelle est d'une durée maximale de cinq ans sur l'ensemble de leur carrière et donne droit à une indemnité mensuelle forfaitaire à la charge de l'administration dont relève l'intéressé pendant une durée limitée à vingt-quatre mois.

« Cette indemnité est égale :

« - à 100% du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé pendant une durée limitée aux douze premiers mois ;

« - à 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé pendant une durée limitée aux douze mois suivants.

« 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 fonctions à Paris. »

III. – Après l'article 36 du décret du 21 août 2008 précité, il est inséré un article 36 bis ainsi rédigé :

« *Art. 36 bis* – Par dérogation aux articles 43 et 44, pour les agents visés à l'article 1 du décret n° *** du ***, le congé de formation professionnelle est d'une durée maximale de cinq ans sur l'ensemble de leur carrière et donne droit à une indemnité mensuelle forfaitaire à la charge de l'administration dont relève l'intéressé pendant une durée limitée à vingt-quatre mois.

« Cette indemnité est égale :

« - à 100% du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé pendant une durée limitée aux douze premiers mois ;

« - à 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé pendant une durée limitée aux douze mois suivants.

« 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 fonctions à Paris. »

Article 5

I. – Après l'article 23 du décret du 15 octobre 2007 précité, il est inséré un article 23 bis ainsi rédigé :

« *Art. 23 bis* – Par dérogation au deuxième alinéa de l'article 23, pour les agents visés à l'article 1 du décret n° *** du ***, le congé de validation des acquis de l'expérience ne peut excéder annuellement et par validation quarante-huit heures de temps de service. »

II. – Le décret du 26 décembre 2007 précité est ainsi modifié :

1° Après l'article 33, il est inséré un article 33 bis ainsi rédigé :

« *Art. 33 bis* – Par dérogation à l'article 28, pour les fonctionnaires visés à l'article 1 du décret n° *** du ***, le congé de validation des acquis de l'expérience ne peut excéder annuellement et par validation quarante-huit heures de temps de service. »

2° À l'article 47, la référence à l'article « 33 » est remplacée par la référence l'article « 33 bis ».

3° L'article 47 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les agents visés à l'article 1^{er} du décret n° *** du *** bénéficient des dispositions de l'article 33 bis. »

III. – Après l'article 28 du décret du 21 août 2008 précité, il est inséré un article 28 bis ainsi rédigé :

« *Art. 28 bis* – Par dérogation au troisième alinéa de l'article 28, pour les agents visés à l'article 1 du décret n° *** du ***, le congé de validation des acquis de l'expérience ne peut excéder annuellement et par validation quarante-huit heures de temps de service. »

Article 6

I. – Après l'article 22 du décret du 15 octobre 2007 précité, il est inséré un article 22 bis ainsi rédigé :

« *Art. 22 bis* – Par dérogation à l'article 22, pour les agents visés à l'article 1 du décret n° *** du ***, le congé de bilan de compétences ne peut excéder quarante-huit heures de temps de service. »

II. – Le décret du 26 décembre 2007 précité est ainsi modifié :

1° Après l'article 26, il est inséré un article 26 bis ainsi rédigé :

« *Art. 26 bis* – Par dérogation à l'article 20, pour les fonctionnaires visés à l'article 1 du décret n° *** du ***, le congé de bilan de compétences ne peut excéder quarante-huit heures de temps de service. »

2° L'article 46 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les agents visés à l'article 1^{er} du décret n° *** du *** bénéficient des dispositions de l'article 26 bis. »

III. – Après l'article 27 du décret du 21 août 2008 précité, il est inséré un article 27 bis ainsi rédigé :

« *Art. 27 bis* – Par dérogation au troisième alinéa de l'article 25, pour les agents visés à l'article 1 du décret n° *** du ***, le congé de bilan de compétences ne peut excéder quarante-huit heures de temps de service. »

Section 3 : Accès de certains agents au congé de transition professionnelle

Article 7

Après l'article 18 du décret du 15 octobre 2007 précité, il est inséré un chapitre IV bis ainsi rédigé :

« Chapitre IV bis – L'accès pour certains agents au congé de transition professionnelle

« Article 18 bis

« Les agents visés à l'article 1 du décret n° *** du *** peuvent bénéficier d'un congé de transition professionnelle ayant pour objet de permettre 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 :

« 1° d'une durée égale ou supérieure à cent vingt heures et sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national prévu à l'article L. 6113-1 du code du travail,

par une attestation de validation de blocs de compétences au sens du même article ou par une certification ou habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6 du même code ;

« 2° d'une durée égale ou supérieure à soixante-dix heures et permettant d'accompagner et de conseiller les créateurs ou repreneurs d'entreprises.

« Article 18 ter

« Le congé de transition professionnelle peut être fractionné en mois, semaines ou journées.

« Lorsque le projet d'évolution professionnelle nécessite une ou des actions de formation dont la durée totale est supérieure à douze mois, le congé de transition professionnelle peut, à la demande de l'agent, être prolongé par un congé de formation professionnelle pour une durée cumulée ne pouvant excéder cinq ans sur l'ensemble de la carrière.

« Article 18 quater

« La demande de congé de transition professionnelle est formulée trois mois au moins avant la date à laquelle commence l'action ou le parcours de formation. Cette demande précise 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.

« Lorsqu'elle procède à l'examen de la demande, l'administration d'emploi apprécie la cohérence de cette demande avec le projet d'évolution professionnelle exprimé, ainsi que la pertinence des actions de formation destinées à permettre sa mise en œuvre et les perspectives d'emploi à l'issue de la formation.

« L'administration d'emploi informe l'intéressé de sa réponse, par écrit, dans le délai de deux mois suivant la réception de la demande de congé :

- « - La décision par laquelle l'administration d'emploi rejette la demande est motivée ;
- « - Le silence gardé par l'administration à l'issue de ce délai vaut rejet de la demande ;
- « - En cas d'acceptation, le bénéfice du congé peut être différé dans l'intérêt du service.

« Article 18 quinquies

« Le bénéficiaire d'un congé de transition professionnelle est en position d'activité. La période de congé de transition professionnelle est assimilée à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois.

« Article 18 sexies

« I. – L'agent en congé de transition professionnelle conserve son traitement brut et, le cas échéant, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement. Il perçoit également 80% du régime indemnitaire dont il bénéficiait à la date du placement en congé de transition professionnelle.

« II. – Pour l'application du I, sont exclus du régime indemnitaire :

- « 1° Les indemnités représentatives de frais ;

- « 2° Les indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail ;
- « 3° Les versements exceptionnels ou occasionnels liés à l'appréciation de la manière de servir ;
- « 4° Les versements exceptionnels ou occasionnels motivés par un fait générateur unique ;
- « 5° Les majorations et indexations liées à une affectation dans les départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer, sauf si l'agent poursuit la formation dans ces outre-mer ;
- « 6° Les indemnités versées au titre d'une activité accessoire.

« III. – Par dérogation, pour l'application du I aux agents affectés à l'étranger à la date de la demande de congé, l'indemnité de résidence est celle prévue à l'article 9 du décret du 24 octobre 1985 précité correspondant à la zone de salaires sans abattement. Le régime indemnitaire est celui d'un emploi en administration centrale correspondant au grade détenu.

« Article 18 septies

« Le bénéficiaire du congé de transition professionnelle transmet, selon un calendrier fixé d'un commun accord entre l'agent et son administration d'emploi, les attestations établies par l'organisme de formation, justifiant son assiduité à l'action de formation. Il perd le bénéfice de ce congé s'il cesse, sans motif légitime, de suivre cette action.

« Article 18 octies

« L'administration d'emploi prend en charge les frais de la formation mentionnée à l'article 18 septies, le cas échéant dans la limite d'un plafond. Elle peut également prendre en charge les frais occasionnés par les déplacements de l'agent concerné. »

Article 8

Le décret du 26 décembre 2007 précité est ainsi modifié :

1° Après l'article 33 bis, il est inséré une section ainsi rédigée :

« Section 5 – L'accès pour certains fonctionnaires au congé de transition professionnelle

« Article 34

« Les fonctionnaires visés à l'article 1 du **décret n° *** du ***** peuvent bénéficier d'un congé de transition professionnelle ayant pour objet de permettre 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 :

« 1° d'une durée égale ou supérieure à cent vingt heures et sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national prévu à l'article L. 6113-1 du code du travail, par une attestation de validation de blocs de compétences au sens du même article ou par une certification ou habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6 du même code ;

« 2° d'une durée égale ou supérieure à soixante-dix heures et permettant d'accompagner et de conseiller les créateurs ou repreneurs d'entreprises.

« Article 35

« Le congé de transition professionnelle peut être fractionné en mois, semaines ou journées.

« Lorsque le projet d'évolution professionnelle nécessite une ou des actions de formation dont la durée totale est supérieure à douze mois, le congé de transition professionnelle peut, à la demande du fonctionnaire, être prolongé par un congé de formation professionnelle pour une durée cumulée ne pouvant excéder cinq ans sur l'ensemble de la carrière.

« Article 36

« La demande de congé de transition professionnelle est formulée trois mois au moins avant la date à laquelle commence l'action ou le parcours de formation. Cette demande précise 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.

« Lorsqu'elle procède à l'examen de la demande, la collectivité ou l'établissement d'emploi apprécie la cohérence de cette demande avec le projet d'évolution professionnelle exprimé, ainsi que la pertinence des actions de formation destinées à permettre sa mise en œuvre et les perspectives d'emploi à l'issue de la formation.

« La collectivité ou l'établissement d'emploi informe l'intéressé de sa réponse, par écrit, dans le délai de deux mois suivant la réception de la demande de congé :

« - La décision par laquelle la collectivité ou l'établissement d'emploi rejette la demande est motivée ;

« - Le silence gardé par la collectivité ou l'établissement à l'issue de ce délai vaut rejet de la demande ;

« - En cas d'acceptation, le bénéfice du congé peut être différé dans l'intérêt du service.

« Article 37

« Le bénéficiaire d'un congé de transition professionnelle est en position d'activité. La période de congé de transition professionnelle est assimilée à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois.

« Article 38

« I. – Le fonctionnaire en congé de transition professionnelle conserve son traitement brut et, le cas échéant, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement.

« II. – En application de l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique, les primes et indemnités peuvent être maintenues pendant ce même congé, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État.

« III. – Par dérogation, pour l'application du I aux fonctionnaires affectés à l'étranger à la date de la demande de congé, l'indemnité de résidence est celle prévue à l'article 9 du décret du 24 octobre 1985 précité correspondant à la zone de salaires sans abattement.

« Article 39

« Le bénéficiaire du congé de transition professionnelle transmet, selon un calendrier fixé d'un commun accord entre l'agent et son sa collectivité ou son établissement d'emploi, les attestations

établies par l'organisme de formation, justifiant son assiduité à l'action de formation. Il perd le bénéfice de ce congé s'il cesse, sans motif légitime, de suivre cette action.

« Article 40

« La collectivité ou l'établissement d'emploi prend en charge les frais de la formation mentionnée à l'article 39, le cas échéant dans la limite d'un plafond. Elle peut également prendre en charge les frais occasionnés par les déplacements de l'agent concerné. »

2° Après l'article 47, il est inséré une section ainsi rédigée :

« Section 4 : Le congé de transition professionnelle

« Article 48

« Les agents mentionnés à l'article 42 peuvent bénéficier d'un congé de transition professionnelle dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires aux articles 34 à 40. »

Article 9

Après l'article 36 bis du décret du 21 août 2008 précité, il est inséré un chapitre VII bis ainsi rédigé :

« Chapitre VII bis : L'accès pour certains agents au congé de transition professionnelle

« Article 36 ter

« Les agents visés à l'article 1 du décret n° *** du *** peuvent bénéficier d'un congé de transition professionnelle ayant pour objet de permettre 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 :

« 1° d'une durée égale ou supérieure à cent vingt heures et sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national prévu à l'article L. 6113-1 du code du travail, par une attestation de validation de blocs de compétences au sens du même article ou par une certification ou habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6 du même code ;

« 2° d'une durée égale ou supérieure à soixante-dix heures et permettant d'accompagner et de conseiller les créateurs ou repreneurs d'entreprises.

« Article 36 quater

« Le congé de transition professionnelle peut être fractionné en mois, semaines ou journées.

« Lorsque le projet d'évolution professionnelle nécessite une ou des actions de formation dont la durée totale est supérieure à douze mois, le congé de transition professionnelle peut, à la demande de l'agent, être prolongé par un congé de formation professionnelle pour une durée cumulée ne pouvant excéder cinq ans sur l'ensemble de la carrière.

« Article 36 quinquès

« La demande de congé de transition professionnelle est formulée trois mois au moins avant la date à laquelle commence l'action ou le parcours de formation. Cette demande précise 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.

« Lorsqu'elle procède à l'examen de la demande, l'administration d'emploi apprécie la cohérence de cette demande avec le projet d'évolution professionnelle exprimé, ainsi que la pertinence des actions de formation destinées à permettre sa mise en œuvre et les perspectives d'emploi à l'issue de la formation.

« L'administration d'emploi informe l'intéressé de sa réponse, par écrit, dans le délai de deux mois suivant la réception de la demande de congé :

- « - La décision par laquelle l'administration d'emploi rejette la demande est motivée ;
- « - Le silence gardé par l'administration à l'issue de ce délai vaut rejet de la demande ;
- « - En cas d'acceptation, le bénéfice du congé peut être différé dans l'intérêt du service.

« Article 36 sexiès

« Le bénéficiaire d'un congé de transition professionnelle est en position d'activité. La période de congé de transition professionnelle est assimilée à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois.

« Article 36 septiès

« I. – L'agent en congé de transition professionnelle conserve son traitement brut et, le cas échéant, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement. Il perçoit également 80% du régime indemnitaire dont il bénéficiait à la date du placement en congé de transition professionnelle.

« II. – Pour l'application du I, sont exclus du régime indemnitaire :

- « 1° Les indemnités représentatives de frais ;
- « 2° Les indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail ;
- « 3° Les versements exceptionnels ou occasionnels liés à l'appréciation de la manière de servir ;
- « 4° Les versements exceptionnels ou occasionnels motivés par un fait générateur unique ;
- « 5° Les majorations et indexations liées à une affectation dans les départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer, sauf si l'agent poursuit la formation dans ces outre-mer ;
- « 6° Les indemnités versées au titre d'une activité accessoire.

« III. – Par dérogation, pour l'application du I aux agents affectés à l'étranger à la date de la demande de congé, l'indemnité de résidence est celle prévue à l'article 9 du décret du 24 octobre 1985 précité correspondant à la zone de salaires sans abattement. Le régime indemnitaire est celui d'un emploi en administration centrale correspondant au grade détenu.

« Article 36 octiès

« Le bénéficiaire du congé de transition professionnelle transmet, selon un calendrier fixé d'un commun accord entre l'agent et son administration d'emploi, les attestations établies par

l'organisme de formation, justifiant son assiduité à l'action de formation. Il perd le bénéfice de ce congé s'il cesse, sans motif légitime, de suivre cette action.

« Article 36 noniès

« L'administration d'emploi prend en charge les frais de la formation mentionnée à l'article 36 septies, le cas échéant dans la limite d'un plafond. Elle peut également prendre en charge les frais occasionnés par les déplacements de l'agent concerné. »

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

Section 1 : Accompagnement personnalisé

Article 10

L'accompagnement personnalisé est constitué de l'ensemble des dispositifs d'information, de conseil, de soutien et de formation proposés par les employeurs de la fonction publique de l'État, les employeurs de la fonction publique hospitalière, les employeurs de la fonction publique territoriale et les centres de gestion de la fonction publique territoriale dans les conditions fixées par les articles L. 452-35, L. 452-37, L. 452-38 et L. 452-39 du code général de la fonction publique en vue d'aider les agents à élaborer et mettre en œuvre leurs projets d'évolution professionnelle.

Il vise le renforcement de la capacité des agents à se développer professionnellement.

Il s'appuie sur l'identification des compétences nécessaires à la réalisation des projets des agents et sur la mobilisation de moyens adaptés pour les mettre en œuvre.

Il mobilise des dispositifs d'accompagnement pour veiller au maintien de l'employabilité des agents et pour anticiper les évolutions des métiers et des besoins en compétences des employeurs publics.

Article 11

En cas de demandes d'accompagnement ne pouvant être prises en charge simultanément par l'employeur, priorité est donnée aux agents mentionnés à l'article 1^{er}.

Article 12

Chaque employeur de la fonction publique de l'État et de la fonction publique hospitalière, et les employeurs de la fonction publique territoriale et les centres de gestion de la fonction publique territoriale pour ses agents ou ceux relevant de sa compétence, élabore un document formalisant son offre d'accompagnement personnalisé et les modalités d'accès à cette offre.

Ce document regroupe les dispositifs individuels et collectifs proposés aux agents, parmi lesquels le bilan de parcours professionnel prévu à l'article 13 ainsi que le plan individuel de développement des compétences prévu à l'article 14.

Il précise notamment les modalités d'accès à ces dispositifs ainsi que les ressources et les outils pouvant être mobilisés pour la mise en œuvre des projets des agents.

Il intègre une approche adaptée pour les personnes visées à l'article 1^{er} dont une approche spécifique aux personnes mentionnées à l'article L. 5212-13 du code du travail.

Ce document est rendu accessible aux agents par voie numérique et par tout autre moyen. Il donne lieu à une information du comité social compétent.

Article 13

Le bilan de parcours professionnel consiste en une analyse des spécificités du parcours professionnel et des motivations de l'agent.

Il vise à définir des pistes d'évolution professionnelle envisageables et souhaitées.

Il est mobilisé soit à l'initiative de l'agent, soit à l'initiative de l'employeur avec l'accord de l'agent.

Il est conduit par un professionnel qui détient les compétences nécessaires à l'accompagnement des évolutions professionnelles.

Au terme de ce bilan, un document de synthèse est formalisé conjointement par l'agent et le professionnel qui a conduit cet entretien.

Le bilan de parcours professionnel des personnes mentionnées à l'article L. 5212-13 du code du travail est établi en association avec le référent handicap.

Les modalités du bilan de parcours professionnel sont définies par un arrêté conjoint du ministre en charge de la fonction publique, du ministre en charge de la santé et du ministre en charge des collectivités territoriales.

Article 14

Le plan individuel de développement des compétences consiste en la mise en œuvre d'un plan 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 mobilisé 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.

Il s'appuie le cas échéant sur le document de synthèse du bilan de parcours professionnel prévu à l'article 13.

Le plan individuel de développement des compétences des personnes mentionnées à l'article L. 5212-13 du code du travail est établi en association avec le référent handicap.

Les modalités du plan individuel de développement des compétences sont définies par un arrêté conjoint du ministre en charge de la fonction publique, du ministre en charge de la santé et du ministre en charge des collectivités territoriale.

Section 2 : Période d'immersion professionnelle

Article 15

Chaque agent public peut bénéficier d'une période d'immersion professionnelle au sein d'une structure publique d'une durée comprise entre un jour et dix jours ouvrés, consécutifs ou non, dont la durée cumulée ne peut être supérieure à vingt jours sur une période de trois ans.

Elle permet à l'agent d'appréhender la réalité d'un métier, d'observer sa pratique et l'environnement professionnel dans lequel il s'exerce en vue de confirmer son projet d'évolution professionnelle et de faire un choix éclairé de mobilité.

Article 16

La demande, motivée, doit être présentée par l'agent à son administration d'emploi.

Elle est formulée trois mois au moins avant la date à laquelle son commencement est souhaité ou dans un délai réduit en cas d'accord entre l'intéressé et l'autorité hiérarchiquement compétente.

Elle requiert l'accord préalable de la structure d'accueil visée par la période d'immersion, et précise la durée et la période envisagées.

Elle est instruite par l'autorité hiérarchiquement compétente qui apprécie notamment sa cohérence avec le projet d'évolution professionnelle exprimé.

Dans le mois qui suit la réception de la demande, l'autorité hiérarchiquement compétente doit faire connaître à l'intéressé son accord ou les motifs du rejet ou du report de la demande.

Article 17

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, la durée ainsi que la ou les dates de la période d'immersion.

Article 18

Pendant la période d'immersion, le bénéficiaire est considéré comme étant en mission selon les modalités définies par le décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 et le décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 susvisés. Cette période peut ainsi donner lieu pour chaque agent à une prise en charge des frais de déplacement.

Les employeurs des personnes mentionnées à l'article L. 5212-13 du code du travail auxquelles ont été attribuées en application des articles L. 131-8, L. 131-9, L. 131-10 et L. 131-11 du code général de la fonction publique des aides humaines ou matérielles contribuant à l'adaptation de leur poste de travail, s'assurent qu'elles bénéficient des aides nécessaires au bon déroulement de la période d'immersion professionnelle. Ces aides sont définies dans la convention prévue à l'article 17.

La période d'immersion est décomptée du temps de service de l'agent. Elle n'a pas d'impact sur la rémunération de l'agent.

Article 19

La ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, le ministre des solidarités et de la santé et la ministre de la transformation et de la fonction publiques sont responsables, chacun en ce qui le concerne, de l'application du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le

Le Premier ministre

La ministre de la transformation et de la
fonction publiques,

Amélie de Montchalin

La ministre de la cohésion des territoires
et des relations avec les collectivités territoriales,

Jacqueline Gourault

Le ministre des solidarités
et de la santé

Olivier Veran