

NOTE CONCERNANT LE DECRET N° 2022-1043 DU 22 JUILLET 2022 RELATIF A LA FORMATION ET A L'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE DES AGENTS PUBLICS EN VUE DE FAVORISER LEUR EVOLUTION PROFESSIONNELLE

TEXTE DE REFERENCE

- Décret n° 2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière ;
- Décret n° 2020-1106 du 3 septembre 2020 relatif aux mesures d'accompagnement en cas de suppression d'emploi dans la fonction publique hospitalière ;
- 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

PREAMBULE

Le décret définit les modalités de formation et d'accompagnement destinées à favoriser l'évolution professionnelle des agents publics. Il prévoit 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.

Il définit par ailleurs, pour l'ensemble des agents publics, l'action de formation professionnelle. Il spécifie l'accompagnement personnalisé qui s'appuie sur une offre de services formalisée, en vue de soutenir les projets d'évolution professionnelle. Il définit le cadre d'usage du bilan de parcours professionnel, introduit le plan individuel de développement des compétences et la période d'immersion professionnelle.

Personnes concernées : les agents titulaires et contractuels des trois fonctions publiques

DEFINITION DE L'ACTION DE FORMATION (ARTICLE 4 DU DECRET N°2022-1043)

L'action de formation est une nouvelle notion commune aux trois fonctions publiques, insérée par le nouvel article 1-1 au sein du décret du 21 août 2008 modifié pour les fonctionnaires hospitaliers.

Elle se définit comme 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 qui seront déterminées par un arrêté des ministres chargés de la fonction publique et de la santé.

ACCOMPAGNEMENT DE TOUS LES AGENTS DANS LEURS PROJETS D'EVOLUTION PROFESSIONNELLE (ARTICLE 6 A 8 DU DECRET N°2022-1043 DU 22 JUILLET 2022)

L'accompagnement personnalisé

- **Responsabilité de l'employeur dans l'accompagnement personnalisé (article 6 du décret n°2022-1043)**

Chaque employeur élabore un document formalisant son offre d'accompagnement personnalisé dont les intéressés peuvent bénéficier, les modalités d'accès à cette offre ainsi que les ressources et outils pouvant être mobilisés pour la mise en œuvre des projets des agents.

Ce document identifie les dispositifs individuels et collectifs proposés aux agents, parmi lesquels le bilan de parcours professionnel ainsi que le plan individuel de développement des compétences. Il prévoit 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.

Il est rendu accessible aux agents par voie numérique et par tout autre moyen et donne lieu à une information du comité social compétent. Jusqu'au 1er janvier 2023, cette information est délivrée au comité technique compétent

- **Contenu du bilan de parcours professionnel (article 7 du décret n°2022-1043)**

- Il s'agit une analyse du parcours professionnel et des motivations de l'agent en vue de l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel ;
- Il définit 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 qualifié en matière d'accompagnement des évolutions professionnelles ;
- Un arrêté des ministères chargés de la fonction publique et de la santé viendra définir les modalités de réalisation du bilan de parcours professionnel.

Au terme de ce bilan, un document de synthèse est formalisé conjointement par l'agent et le professionnel qui a conduit cet entretien. Lorsqu'un bilan de parcours professionnel des personnes en situation de handicap, de maladie ou d'invalidité est établi, le référent handicap est informé.

- **Le plan individuel de développement des compétences (article 8 du décret n°2022-1043)**

- Il consiste en la conception et 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 et est élaboré conjointement par l'agent et son administration d'emploi à l'issue d'échanges personnalisés ;
- Le plan individuel de développement des compétences s'appuie le cas échéant sur le document de synthèse du bilan de parcours professionnel.

Lorsqu'un plan individuel de développement des compétences est demandé par personnes en situation de handicap, de maladie ou d'invalidité est établi, le référent handicap est informé.

Les modalités du bilan de parcours professionnel et 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 territoriales.

[La période d'immersion professionnelle \(article 9 à 12 du décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022\)](#)

- **Bénéficiaires de la période d'immersion (article 9 du décret n°2022-1043)**

Chaque agent public peut bénéficier d'une période d'immersion professionnelle au sein d'une structure publique d'une durée comprise entre deux jours 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.

Pendant la période d'immersion, le bénéficiaire est considéré comme étant en mission. Les employeurs attribuent des aides humaines ou matérielles contribuant à l'adaptation de leur poste de travail. Ces aides sont définies dans la convention. 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.

- **Modalités de mise en œuvre de la période d'immersion (articles 10 et 11 du décret n°2022-1043)**
 - La demande, motivée, doit être présentée par l'agent à son administration d'emploi et 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 hiérarchique compétente.
 - Elle est instruite par l'autorité hiérarchiquement compétente, qui fait connaître dans le mois qui suit la réception de la demande, à l'intéressé son accord ou les motifs du rejet ou de report
 - Une convention entre l'agent, l'administration d'emploi et la structure d'accueil doit être élaborée.

- **Situation de l'agent dans le cadre de la période d'immersion professionnelle (article 12 du décret n°2022-1043)**
 - Le bénéficiaire est considéré comme étant en mission et donc se voit appliquer les dispositions fixant les conditions d'indemnisation des frais occasionnés par les déplacements temporaires du personnel civil de l'état
 - Prise en charge des frais de déplacement dans le cadre de cette période
 - Lorsque le bénéficiaire de la période d'immersion professionnelle est une des personnes mentionnées à l'article L. 5212-13 du code du travail à laquelle ont été attribuées des aides humaines ou matérielles contribuant à l'adaptation de son poste de travail, son employeur s'assure qu'elle bénéficie des aides nécessaires au bon déroulement de cette période (aides définies dans la convention de mise en œuvre de la période d'immersion professionnelle)
 - La période d'immersion est décomptée du temps de service de l'agent. Elle est sans incidence sur la rémunération de l'agent.

MESURES SPECIFIQUES A CERTAINS AGENTS : RENFORCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LEUR VIE (ARTICLE 4 DU DECRET N°2022-1043)

I- Bénéficiaires de la formation renforcée

Les agents bénéficiant d'un accès prioritaire aux actions de formation sont ceux listés à l'article L422-3 du Code général de la fonction publique :

- Les agents appartenant à un corps ou cadre d'emploi de catégorie C n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou titre professionnel enregistré et classé au niveau 4 ;
- Les agents mentionnés à l'article L.5212-13 du code du travail :
 - Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
 - Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
 - Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

- Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
 - Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
 - Les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ; 11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés ;
- Les agents pour lesquels il est constaté, après avis du médecin du travail compétent, qu'ils sont particulièrement exposés, compte tenu de leur situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle.

Ces agents bénéficient d'un accès prioritaire à certaines actions de formation dans les conditions prévues par le nouvel article 1-2 du décret du 21 août 2008 modifié :

- 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 établie par l'organisme de formation. Il perd le bénéfice de ces actions s'il cesse, sans motif légitime de les suivre.

II- [Elargissement du temps pour bilan de compétence et du temps de formation en vue d'une VAE](#)

Lorsque l'agent hospitalier bénéficiaire du congé pour bilan de compétences appartient à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique, la durée maximale de ce congé est portée à soixante-douze heures de temps de service et le délai à l'expiration duquel le même agent peut prétendre à un autre bilan de compétences est porté à au moins trois ans.

Ces mêmes agents peuvent bénéficier d'actions de formation en vue de la validation des acquis de l'expérience et la durée dont ils peuvent bénéficier est portée, annuellement et par validation, à soixante-douze heures de temps de service.

III- [Dispositions relatives au congé de formation](#)

- **Durée des congés de formation**

Un article 36-1 est inséré dans le décret n°2008-824 et prévoit des dérogations pour les agents bénéficiant d'un accès prioritaire à la formation :

- Possibilité de porter la durée totale ces congés à cinq ans pour l'ensemble de la carrière
- Possibilité de porter la durée maximale pendant laquelle l'agent ayant obtenu un congé de formation perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire à la charge de l'établissement dont il relève à 24 mois

- **Montant de l'indemnité mensuelle**

Cette indemnité mensuelle forfaitaire est à la charge de l'administration dont relève l'intéressé pendant une durée limitée à vingt-quatre mois. Elle comprend :

- 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 ;
- 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.

Les dispositions relatives au congé de transition professionnelle

- **Bénéficiaires du congé**

Les agents relevant de l'article L422-3 du Code Général de la fonction publique 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.

- **Modalités du congé**

Le bénéfice de ce congé pour ces catégories d'agents s'exerce dans les conditions prévues pour le congé de transition professionnelle régi par le décret n°2020-1106 du 3 septembre 2020 sous réserve de l'application de délais spécifiques concernant la demande de congé et de dispositions spécifiques concernant les compétences de l'établissement :

- La demande de congé de transition professionnelle est formulée 3 mois au moins avant la date à laquelle commence l'action ou le parcours de formation.
- Le délai de réponse de l'établissement : Il 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'établissement rejette la demande est motivée. Le silence gardé par l'établissement à l'issue de ce délai vaut rejet de la demande.

La décision relative à l'octroi du congé de transition professionnelle pour ces agents incombe :

- A l'autorité de recrutement pour les directeurs recrutés en application de l'article L344-1 du Code général de la fonction publique (agents contractuels nommés sur des emplois de directeurs d'établissements de santé ou autres emplois supérieurs hospitaliers)
- A l'AIPN après avis de l'autorité de recrutement pour le corps des directeurs

Pour ces agents, le bénéficiaire du congé de transition professionnelle transmet les attestations d'assiduité établies par l'organisme de formation selon un calendrier fixé d'un commun accord avec l'autorité de recrutement.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le 25 juillet 2022