



Formation

FICHE THÉMATIQUE | SEPTEMBRE 2022
SERVICE EXPERTISE STATUTAIRE ET JURIDIQUE

ANALYSE DU DÉCRET N°2022-1043
DU 22 JUILLET 2022 RELATIF À
**LA FORMATION ET
L'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ
DES AGENTS PUBLICS EN VUE
DE FAVORISER LEUR EVOLUTION
PROFESSIONNELLE**



CENTRE DE GESTION DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
BOUCHES-DU-RHÔNE

WWW.CDG13.COM

RÉFÉRENCES

- [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.
- [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.
- [Ordonnance n°2021-658 du 26 mai 2021](#) renforçant la formation de certains agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle
- [Article L. 422-3 du Code général de la fonction publique](#)

PRÉSENTATION

Publié au Journal officiel du 24 juillet 2022, le décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 précise les modalités de formation et d'accompagnement destinés à favoriser l'évolution professionnelle des agents de la fonction publique.

Il a notamment pour objet :

- De prévoir les aménagements destinés 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 ;
- De définir, pour l'ensemble des agents publics, l'action de formation professionnelle ;
- De préciser les modalités d'accompagnement personnalisé, qui s'appuie sur une offre de service formalisée, en vue de soutenir les projets d'évolution professionnelle ;
- De définir le cadre du bilan de parcours professionnelle, d'introduire le plan individuel de développement des compétences et la période d'immersion professionnelle.

Ce décret se divise en deux volets :

- Le premier chapitre est consacré au renforcement de la formation professionnelle dont peuvent bénéficier certains agents de la fonction publique ;
- Le second chapitre à vocation à préciser les dispositifs ayant pour objet de permettre l'accompagnement des agents dans leur projet professionnel.

L'ensemble des dispositions du décret sont entrées en vigueur le 25 juillet 2022.

LE RENFORCEMENT DE LA FORMATION DE CERTAINS AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

L'ordonnance n° 2021-658 du 26 mai 2021 renforçant la formation de certains agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle a inséré au sein de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, un article 22 quinquies en vertu duquel certains agents publics peuvent bénéficier d'un renforcement de la formation afin de favoriser leur évolution professionnelle.

Cette disposition est désormais codifiée à l'article L. 422-3 du Code général de la fonction publique.

Concernant la fonction publique territoriale, l'article 3 du décret du 22 juillet 2022 est venu préciser les conditions de mise en oeuvre de ce droit renforcé à la formation. Il modifie, en conséquence, 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.

▾ DISPOSITIONS APPLICABLES AUX FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

>>> Les fonctionnaires bénéficiaires

Seuls les fonctionnaires expressément mentionnés à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique peuvent bénéficier des dispositions renforçant le droit à la formation. Sont ainsi concernés :

- Les agents appartenant à un corps ou cadre d'emploi de catégorie C occupants un emploi de niveau de catégorie C n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné pour un diplôme ou un titre professionnel correspondant à un niveau requis ;
- Les agents publics en situation de handicap mentionnés à l'article L. 131-8 du Code général de la fonction publique ;
- Les agents exposés à un risque d'usure professionnelle, après avis du médecin du travail compétent.

L'article 1^{er} du décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022 est venu préciser le niveau de formation requis, mentionné à l'article L. 422-3 du Code général de la fonction publique, permettant agents appartenant à un corps ou cadre d'emploi de catégorie C ou les agents contractuels occupants un emploi de niveau de catégorie C de bénéficier de ces dispositions.

Celles-ci sont donc applicables aux fonctionnaires appartenant à un corps ou à un cadre d'emploi de catégorie C ne disposant pas d'un diplôme ou d'un titre professionnel enregistré et classé au niveau 4 au sens du répertoire national des certifications professionnelles (niveau baccalauréat).

Cette condition de diplôme n'a pas toutefois vocation à s'appliquer aux agents en situation de handicap ou exposés à un risque d'usure professionnelle, après avis du médecin du travail.

>>> L'accès prioritaire aux actions de formation

Les fonctionnaires entrant dans l'une des catégories prévues à l'article L. 422-3 du Code général de la fonction publique bénéficient d'un accès prioritaire à des actions de formation ainsi qu'à l'accompagnement personnalisé prévu aux articles L. 421-3 (permettant aux agents publics de bénéficier à leur demande, d'un accompagnement personnalisé destiné à l'aider à élaborer et mettre en oeuvre un projet professionnel), L. 421-5 (concernant les formations en matière d'économie circulaire, de prévention et de gestion des déchets) et L. 422-2 (relatif aux formations en alternance en vue de d'exercer de nouvelles fonctions au sein d'un même corps ou cadre d'emploi ou d'accéder à un autre corps ou cadre d'emploi) du même code.

[Le décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022 est venu créer, au sein du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007, les articles 1-1 et 1-2 qui ont vocation à encadrer l'accès prioritaire aux actions de formation.](#)

Le nouvel article 1-1 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 définit la notion d' « action de formation » comme un parcours pédagogique concourant au développement des connaissances et des compétences et permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Ces actions de formations peuvent être réalisées en présentiel, à distance ou en situation de travail, selon des modalités qui seront déterminées par arrêté des ministres chargés de la fonction publique et des collectivités territoriales.

L'article 1-2 du même décret précise que les formations ouvertes au titre de l'accès prioritaire sont celles prévues du 2° au 6° de l'article L. 422-21 du Code général de la fonction publique, à savoir :

- Les formations de perfectionnement;
- Les formations de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique ;
- Les formations personnelles suivies à l'initiative de l'agent territorial ;
- Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française ;
- Les formations destinées à mettre en oeuvre un projet d'évolution professionnelle dans le cadre de l'utilisation du compte personnel de formation.

Cet article détermine également les conditions dans lesquelles cet accès prioritaire doit s'effectuer. Plusieurs situations doivent être distinguées :

- 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 oeuvre 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 est dans l'obligation de transmettre à sa collectivité ou son établissement d'emploi les attestations, établies par l'organisme de formation, permettant de justifier de son assiduité.

L'agent qui, sans motif légitime, cesse de suivre les formations, perd le bénéfice des actions de formation.

>>> Le renforcement du droit au congé de formation professionnelle

Le décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 renforce également les droits aux congés de formation professionnelle pour les fonctionnaires relevant de l'article L. 422-6 du Code général de la fonction publique, en introduisant un article 17-1 dans le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007.

Cet article porte à cinq ans la durée maximale pendant laquelle les fonctionnaires territoriaux bénéficiant des droits renforcés à la formation peuvent bénéficier de congés de formation professionnelle pour l'ensemble de la carrière (la durée de droit commun du congé de formation étant de trois ans en application de l'article 8,2° du décret n° 2007-1845).

Il revalorise également les conditions d'indemnisation du congé de formation professionnel dont bénéficie ces agents.

La durée totale d'indemnisation du congé est portée à 24 mois. Le montant de l'indemnité mensuelle versée à l'agent est calculé de la façon suivante :

- 100% du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé durant les douze premiers mois.
- 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice que l'agent détenait au moment de sa mise en congé pour les 12 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 fonction à Paris.

En application de l'article 13 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007, le fonctionnaire qui bénéficie d'un congé de formation professionnelle s'engage à rester au service de l'une des administrations mentionnées à l'article L. 2 du Code générale de la fonction publique, pour une durée égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu les indemnités prévues dans le cadre du congé de formation professionnelle.

Le nouvel article 17-1 du décret du 26 décembre 2007 vient toutefois limiter à 3 ans cet engagement de servir pour les fonctionnaires appartenant à l'une des catégories prévues à l'article L. 422-3 du Code général de la fonction publique.

>>> Le renforcement du congé pour réalisation d'un bilan de compétences et pour validation des acquis de l'expérience

Le décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 a modifié les article 20, 26 du décret du 26 décembre 2007 relatif aux congés accordés aux agents pour la réalisation d'un bilan de compétences.

Pour les fonctionnaires relevant de l'article L. 422-3 du Code général de la **fonction publique la durée maximale du congé pour la réalisation d'un bilan de compétences est portée à 72h**, au lieu de 24h pour les autres agents.

Ces agents peuvent prétendre à un autre congé pour bilan de compétence dans un délai fixé à trois ans. Ce délai est de cinq ans pour les agents ne relevant pas de ces dispositions.

L'article 28 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à l'octroi d'un congé pour participer aux épreuves de validation de l'expérience à lui aussi été complété par une phrase portant la durée de ce congé à 72h.

>>> La création du congé de transition professionnelle

Est créé au sein du décret du 26 décembre 2007, une section 5 (articles 34 à 40 du décret n° 2007-1845 modifié) relative au congé de transition professionnelle.

Les fonctionnaires territoriaux expressément mentionnés à l'article L. 422-3 du Code général de la fonction publique peuvent bénéficier d'un congé de transition professionnelle ayant pour objet de leur permettre de suivre, en vue d'exercer un nouveau métier au sein du secteur public ou du secteur privé un action ou un parcours de formation (article 34 du décret n° 2007-1845 modifié).

La durée de ce congé est :

- D'une durée égale à au moins 120 heures s'il est sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles, par une attestation de validation de blocs de compétence ou par une certification ou une habilitation enregistrée spécifique prévu par l'article L. 6113-6 du Code du travail ;
- D'une durée égale à au moins 70 heures s'il a vocation à permettre l'accompagnement et le conseil des créateurs ou des repreneurs d'entreprises.

Ce congé est accordé pour une période maximale de 12 mois et peut être fractionné en mois, semaines ou journées.

Toutefois, lorsque le projet d'évolution professionnel nécessite une ou des actions de formation dont la durée totale est supérieure à 12 mois, le congé de transition professionnel peut, à la demande de l'agent, être prolongé par un congé de formation professionnel pour une durée cumulée totale de 5 ans au maximum sur l'ensemble de la carrière (article 35 du décret n° 2007-1845 modifié).

Le congé de transition professionnel doit être demandé au plus tard trois mois avant la date à laquelle l'action ou le parcours de formation débute. La demande doit préciser la nature de la formation, sa durée, le nom de l'organisme qui la dispense ainsi que l'objectif professionnel visé (article 36 du décret n° 2007-1845 modifié).

La collectivité ou l'établissement d'emploi de l'agent doit procéder à l'examen de la demande et apprécier sa cohérence au regard avec le projet d'évolution professionnel ainsi que de la pertinence des actions de formation et des perspectives d'emploi à l'issue de la formation. La collectivité ou l'établissement doit notifier sa réponse à l'agent, par écrit, dans un délai de deux mois suivant la réception de la demande. Toute décision de rejet doit être motivée.

Le silence gardé par la collectivité ou l'établissement à l'issue de ce délai vaut rejet de la demande. Si la collectivité ou l'établissement accepte la demande, le bénéfice du congé peut être différé dans l'intérêt du service.

Durant le congé, l'agent est en position d'activité. La période de congé est assimilée à une période de service effectif dans le cadre d'emploi (article 39 du décret n° 2007-1845 modifié).

Durant la période de transition professionnelle, l'agent conserve son traitement brut ainsi que, le cas échéant, l'indemnité de résidence et le supplément familiale de traitement. La collectivité peut également prévoir par délibération le maintien des primes et les indemnités, en application de l'article L. 714-1 du Code général de la fonction publique (article 38-I du décret n° 2007-1845 modifié).

Le bénéficiaire du congé est soumis à une obligation d'assiduité et doit, à ce titre, transmettre, selon un calendrier fixé d'un commun accord entre l'agent et la collectivité ou l'établissement d'emploi, les attestations établies par l'organisme de formation.

Le bénéfice du congé cesse si le fonctionnaire interrompt sa formation et ne transmet plus, à sa collectivité ou son établissement d'emploi, les attestations fournies par l'organisme de formation.

La collectivité ou l'établissement d'emploi est tenu de prendre en charge les frais de formation. Il est toutefois possible, par délibération :

- De fixer un plafond à la prise en charge des frais de formation ;
- De prendre en charge les frais de déplacement occasionnés par les déplacements de l'agent concerné.

➤ **DISPOSITIONS APPLICABLES AUX AGENTS CONTRACTUELS, AUX ASSISTANTS FAMILIAUX ET AUX ASSISTANTS MATERNELS**

Le décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 est également venu modifier le titre III du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 concernant la formation des agents contractuels.

Il crée tout d'abord un **article 45-1 concernant le congé de formation professionnel**.

Cet article porte, à l'image des fonctionnaires, la durée de ce congé à 5 ans pour les agents contractuels, les assistants maternels et les assistants familiaux relevant de l'une des catégories prévues à l'article L. 422-3 du Code général de la fonction publique.

Il harmonise également la durée d'indemnisation de ce congé en le portant à 24 mois, selon des modalités identiques à celles prévues pour les fonctionnaires à savoir :

- 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.

Cette indemnité ne peut toutefois excéder le traitement et l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris.

Cependant, contrairement aux fonctionnaires, l'article 45-1 ne prévoit pas de dérogation à la durée d'engagement de servir faisant suite à un congé de formation professionnelle qui correspond donc au triple de celle pendant laquelle l'agent a perçu l'indemnité forfaitaire mensuelle.

Les articles 46 et 47 du décret 2007-1845 du 26 décembre 2007 sont également complétés par un alinéa qui permet aux contractuels, aux assistants familiaux et aux assistants maternels relevant de l'une des catégories prévues à l'article L. 422-3 du Code général de la fonction publique de bénéficier des congés pour effectuer un bilan de compétence et d'un congé pour validation de l'expérience professionnelle dans des conditions identiques à celles prévues pour les fonctionnaires territoriaux.

L'article 48 du même décret dispose enfin que ces agents peuvent également bénéficier du congé de transition professionnelle selon des modalités qui sont également identiques à celles prévues pour les fonctionnaires.

L'ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS DANS L'ÉLABORATION DE LEUR PROJET PROFESSIONNEL

>>> L'élaboration d'un document formalisant l'offre d'accompagnement personnalisé dont peuvent bénéficier les agents

Le décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 impose, dans son article 6, à chaque employeur public pour les agents qu'il emploie et à chaque centre de gestion pour les agents qui relèvent de sa compétence d'établir un document formalisant l'offre d'accompagnement personnalisé dont ils peuvent bénéficier, les modalités d'accès à cette offre ainsi que les ressources et les outils pouvant être mis en oeuvre des projets des agents.

Des modalités d'accès adaptés doivent être prévues pour les agents appartenant à l'une des catégories issues de l'article L. 422-3 du Code général de la fonction publique, notamment pour les agents en situation de handicap relevant de l'article L. 5212-13 du Code du Travail.

Il identifie l'ensemble des dispositifs individuels et collectifs d'information, de conseil, de soutien et de formation proposés à l'agent parmi lesquels figurent le bilan de parcours professionnel et le plan individuel de développement des compétences.

Ce document doit être rendu accessible aux agents par voie numérique ainsi que par tout autre moyen et donne lieu à une information du comité sociale territorial ou du comité technique jusqu'au 1^{er} janvier 2023.

Le bilan de parcours professionnel est défini par l'article 7 du décret comme une analyse du parcours professionnel et des motivations de l'agent en vue de l'aider à élaborer et à mettre en oeuvre son projet professionnel. Ce bilan est réalisé soit à la demande de l'agent, soit à l'initiative de l'employeur avec son accord et doit être 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'une personne en situation de handicap, en application de l'article L. 5212-13 du Code du travail bénéficie d'un bilan de parcours professionnel, le référent handicap doit obligatoirement en être informé.

Le plan individuel de développement (article 8 du décret n° 2022-1043) consiste en la conception et la mise en oeuvre d'un ensemble d'action ayant pour objet la réussite du projet d'évolution professionnelle de l'agent.

Il est également 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. Il peut notamment s'appuyer sur le document de synthèse du bilan de parcours professionnel.

Lorsqu'un agent en situation de handicap mentionné à l'article L. 5212-13 du Code du travail bénéficie d'un plan individuel de compétence, le référent handicap doit en être informé.

Des arrêtés des ministres chargés de la fonction publique, de la santé et des collectivités territoriales viendront préciser les modalités d'élaboration et de mise en oeuvre du bilan de parcours et du plan individuel de développement des compétences.

>>> La période d'immersion professionnelle

Le décret du 22 juillet 2022 instaure la possibilité pour chaque agent public de bénéficier d'une période d'immersion professionnelle auprès de l'un des employeurs publics mentionnés à l'article L. 2 du Code général de la fonction publique ou de tout autre organisme public **pour une période comprise entre deux et dix jours ouvrés, consécutifs ou non, dont la durée totale ne peut être supérieure à 20 jours sur une période de trois ans** (articles 9 à 12 du décret n° 2022-1043).

Une demande motivée doit être présentée par l'agent à l'administration qui l'emploi au moins trois mois avant la date à laquelle la période d'immersion souhaitée doit intervenir, ou dans un délai réduit en cas d'accord entre l'intéressé.

La demande doit préciser la structure d'accueil souhaitée, la durée et la période envisagée. Elle est instruite par l'autorité territoriale qui doit apprécier sa cohérence au regard du projet d'évolution professionnelle exprimé.

L'administration doit faire connaître à l'agent sa décision d'acceptation, de report de la demande ou les motifs du rejet dans le délai d'un mois suivant la réception de la demande.

Afin de mettre en oeuvre la période d'immersion, une convention tripartite devra être conclue entre l'agent, l'administration d'emploi et la structure d'accueil qui définira les fonctions observées par l'agent, le lieu, la durée ainsi que la ou les dates de son déroulement.

Pendant la période d'immersion, l'agent est considéré comme étant en mission au sens des dispositions fixant les conditions et les modalités de règlements des frais occasionnés par les déplacements temporaires du personnel civil de l'Etat et du personnel des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Cette période donne lieu, le cas échéant, à une prise en charge des frais de déplacement.

Lorsque le bénéficiaire de la période d'immersion est un agent en situation de handicap au sens de l'article L. 5212-13 du Code du travail auquel ont été attribuées des aides humaines ou matérielles contribuant à l'adaptation de son poste de travail, son employeur doit s'assurer qu'il bénéficie des aides nécessaires au bon déroulement de cette période.

La nature de ces aides devra être expressément inscrite au sein de la convention conclue entre l'agent, l'administration d'emploi et la structure d'accueil.

La période d'immersion est décomptée du temps de service de l'agent et est sans incidence sur sa rémunération.