

POST-IT JURIDIQUE

Le « Questions / Réponses » juridique bimensuel du CDG du Morbihan



**FORMATION
PROFESSIONNELLE :
NOUVEAUTÉS**

Quel est l'objectif du décret du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics ?

Pris en application de l'[ordonnance n° 2021-658](#) du 26 mai 2021, le [décret n° 2022-1043](#) du 22 juillet 2022 vise à répondre aux difficultés particulières que rencontrent les **agents publics les moins qualifiés**, les plus exposés au risque d'usure professionnelle et ceux qui sont en situation de handicap, dans l'accès à l'évolution professionnelle.

En effet, on observe un moindre accès à la formation des agents de catégorie C ainsi qu'un écart de 25 % en moyenne entre les agents de catégorie A et C quant à la durée moyenne de formation professionnelle. En moyenne, le nombre de jours de formation par agent de catégorie C est de 30 % inférieur à celui d'un agent de catégorie A (cf. Rapport sur l'état de la fonction publique, édition 2020).

Les agents publics les moins qualifiés, les plus exposés au risque d'usure professionnelle et ceux en situation de handicap bénéficient-ils de dispositifs spécifiques ?

OUI. Ils bénéficient désormais d'un accès prioritaire aux actions de formation prévues aux 2° à 6° de l'[article L422-21](#) du code général de la fonction publique, c'est-à-dire aux actions suivantes ([art. 3](#)) :

- La formation de perfectionnement, dispensée en cours de carrière à la demande de l'autorité territoriale ou de l'agent.
- La formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique ;
- La formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent ;
- Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française ;
- Les formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle, dans le cadre de l'utilisation d'un compte personnel de formation.

De plus, ceux qui parmi ces agents ont la qualité de fonctionnaire peuvent désormais bénéficier ([art. 3](#)) :

- **Jusqu'à cinq ans de congés de formation professionnelle**, pour l'ensemble de la carrière (au lieu de trois ans pour les autres fonctionnaires), la durée maximale d'indemnisation de ce congé étant portée, en ce qui les concerne, à vingt-quatre mois (au lieu de douze mois pour les autres fonctionnaires) ;
- Jusqu'à **soixante-douze heures** de temps de service pour la réalisation d'un **bilan de compétences** (contre vingt-quatre heures pour les autres fonctionnaires) ;
- Jusqu'à **soixante-douze heures** de temps de service par an en vue de participer aux épreuves de **validation des acquis de l'expérience** qui ont pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (contre vingt-quatre heures par validation pour les autres fonctionnaires) ;
- En cas de nécessité d'exercer un nouveau métier constatée d'un commun accord avec l'employeur, d'un congé de **transition professionnelle** d'une durée maximale d'un an leur permettant de suivre les actions de formation longue nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier dans le secteur public ou dans le secteur privé.

Les autres agents publics sont-ils également concernés par ce texte ?

OUI. Chaque employeur public pour les agents qu'il emploie et chaque centre de gestion pour les agents qui relèvent de sa compétence sont tenus d'élaborer un **document formalisant l'offre d'accompagnement personnalisé** dont les intéressés 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 ([art. 6 à 8](#)). 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 et le plan individuel de développement des compétences.

En outre, le texte définit et organise la possibilité pour chaque agent de bénéficier d'une **période d'immersion professionnelle auprès d'un autre employeur public** ([art. 9 à 12](#)) afin de lui permettre 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. Cette période d'immersion est décomptée du temps de service. Elle est sans incidence sur la rémunération de l'agent.