

Droit à la formation : Les récentes évolutions réglementaires

Le 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 paru au JO du 24 juillet 2022 définit les modalités de formation et d'accompagnement visant à favoriser l'évolution professionnelle des agents publics, prévoit des aménagements destinés spécifiquement aux agents disposant d'un accès prioritaire à la formation, précise la mise en œuvre du bilan de parcours professionnel et introduit le plan individuel de développement des compétences et la période d'immersion professionnelle.

Le décret du 22 juillet 2022 apporte d'abord des précisions sur le droit à la formation tout au long de la vie concernant les **agents de catégorie C (fonctionnaires ou contractuels) disposant d'un accès prioritaire à la formation et d'une majoration du congé de formation professionnelle** :

Sont éligibles les agents qui n'ont pas atteint le niveau bac.

- Ces derniers ont désormais la possibilité de bénéficier de plein droit d'une formation professionnelle lorsque celle-ci est organisée en interne ou par le CNFPT.
- la durée du congé de formation professionnelle est étendue à 5 ans sur l'ensemble de la carrière (au lieu de 3 ans pour les agents de droit commun).
- l'indemnité perçue pendant le congé de formation professionnelle est revalorisée : la durée est portée à 24 mois, l'agent percevant 100% du traitement pendant 12 mois, puis 85% du traitement pendant les 12 mois suivants (85% du traitement pendant 12 mois pour les agents de droit commun)
- à la durée du congé pour bilan de compétences est portée à 72h (maintien à 24h pour les agents de droit commun). Et possibilité de bénéficier d'un autre congé pour bilan de compétences tous les 3 ans (au lieu de 5 ans pour les agents de droit commun).
- le congé pour participer aux épreuves de validation des acquis de l'expérience est également porté à 72h pour ces agents prioritaires (maintien à 24h pour les agents de droit commun).

Par ailleurs, ce décret vient préciser les modalités de mise en œuvre du congé de transition professionnelle créé par l'ordonnance n° 2021-658 du 26 mai 2021 renforçant la formation de certains agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle.

Le décret développe également des dispositifs d'accompagnement des agents dans leurs projets d'évolution professionnelle.

Il instaure l'**obligation pour chaque employeur public et pour chaque CDG d'élaborer un document formalisant l'offre d'accompagnement personnalisé dont les agents 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.

Il identifie notamment deux dispositifs :

- le bilan de parcours professionnel : consiste en une analyse du parcours professionnel et des motivations de l'agent en vue de l'aider à élaborer et à mettre en œuvre son projet professionnel.
- le plan individuel de développement des compétences : vise à réduire l'écart entre compétences attendues et compétences détenues au moyen d'un ensemble d'actions concourant à la réussite du projet d'évolution professionnelle de l'agent.

Il instaure ensuite la possibilité pour tout agent public de bénéficier d'une **période d'immersion professionnelle auprès d'un employeur public** (des trois versants de la fonction publique).

La CGT défendra toujours le droit à la formation. A ce sujet le CD 87 est à la traine. Nous veillerons à ce que la formation devienne un des points clés de l'attractivité de la collectivité. La formation participe à l'épanouissement professionnel mais aussi personnel.