MINISTÈRE
DE L'ACTION
ET DES COMPTES
PUBLICS

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale de
l'administration et de
la fonction publique

SEMINAIRE DES DRH ET RESPONSABLES FORMATION DES TROIS VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE EN CORSE

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 »

Objectifs et finalités

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique

Depuis juillet 2020, la DGAFP est placée sous l'autorité du ministre de la transformation et de la fonction publiques

Organisation (arrêté du 24 novembre 2022 portant organisation de la direction générale de l'administration et de la fonction publique)

- **Deux services**
  - Service de la synthèse statutaire, du développement des compétences et de la donnée
  - Service des politiques sociales, salariales et des carrières

Missions et activité

- Définir la politique de recrutement et de mobilité
- Conduire le dialogue social interministériel et inter-versants dans la fonction publique
- Piloter la politique salariale de l'État
- Animer la politique interministérielle de formation
- Animer les politiques RH territoriales
- Gérer le corps interministériel des administrateurs de l'État
- Faire vivre le droit de la fonction publique
- Promouvoir la qualité de vie et l'action sociale interministérielle
- Renforcer l'attractivité de la fonction publique Accompagner les transformations RH
- Promouvoir le modèle français de la fonction publique en Europe et à l'international

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 » : Objectifs et finalités

- **Publié** au Journal officiel du **24 juillet 2022**

- Il précise les **modalités de formation et d'accompagnement pour favoriser l'évolution professionnelle** des agents de la fonction publique

- Il est pris sur le **fondement** de :
  - 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
  - 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

- Il est organisé en **deux chapitres** :
  - Chapitre Ier : renforcement de la formation professionnelle dont peuvent bénéficier certains agents de la fonction publique ;
  - Second chapitre : précision des dispositifs d'accompagnement des agents dans leur projet professionnel.

- Dispositions **entrées en vigueur le 25 juillet 2022.**

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 » : Objectifs et finalités

Finalité : renforcer la formation et l'accompagnement des agents publics cités à l'article L. 422-3 du CGFP pour favoriser leur évolution professionnelle

- **L'agent de catégorie C qui n'a pas atteint un niveau de formation** sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel correspondant au **niveau 4 (Baccalauréat)** ou d'une qualification reconnue comme équivalente

- **L'agent en situation de handicap** mentionné à l'article L. 131-8
  - Travailleur reconnu handicapé ;
  - Victime d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ;
  - Titulaire d'une pension d'invalidité ;
  - Bénéficiaire des pensions militaires d'invalidité et victime de guerre ;
  - Titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité ;
  - Titulaire de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " ;
  - Titulaire de l'allocation aux adultes handicapés

- **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** [afin d'anticiper, prévenir les risques d'altération de son état de santé lié au travail et être accompagné dans son projet d'évolution professionnelle]

Pas de condition de diplôme pour les agents en situation de handicap ou exposés à un risque d'usure professionnelle, après avis du médecin du travail

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 » : Objectifs et finalités

Objectifs :

- Prévoir les **aménagements** destinés aux agents cités à l'article L. 422-3 du CGFP :
  - Organiser la **priorité d'accès aux actions de formation**
  - Renforcer les **droits relatifs aux congés de formation professionnelle**
  - Préciser les **conditions d'utilisation du congé de transition professionnelle**.
- **Définir**, pour l'ensemble des agents, **l'action de formation professionnelle**
- **Spécifier les modalités d'accompagnement personnalisé** qui s'appuie sur une offre de services formalisée, en vue de soutenir les projets d'évolution professionnelle
- **Définir le cadre du bilan de parcours professionnel et introduire le plan individuel de développement des compétences et la période d'immersion professionnelle.**



Article 2
La formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires mentionnés à l'article 1er fait l'objet d'une politique définie, animée et coordonnée en liaison avec les organisations représentatives du personnel selon les modalités définies au chapitre VIII du décret du n°2007-1470 du 15 octobre 2007

L'accès prioritaire aux actions de formation

- Création au sein du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007, des articles 2-1 et 2-2
  - **Une action de formation est un parcours pédagogique concourant au développement des connaissances et des compétences et permettant d'atteindre un objectif professionnel.**
  - **Une action de formation peut être réalisées en présentiel, à distance ou en situation de travail, selon les modalités déterminées par l'arrêté des ministres chargés de la fonction publique et des collectivités territoriales.**

- Précision des **conditions dans lesquelles cet accès prioritaire doit s'effectuer** : 3 situations sont distinguées :
  - Lorsque la formation envisagée est assurée par l'administration 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 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 l'administration de l'agent, 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.
- **Obligation pour le bénéficiaire** des actions de formation de transmettre à son administration les attestations, établies par l'organisme de formation, permettant de justifier de son assiduité.

- Si l'agent arrête sa formation, sans motif légitime, il perd le bénéfice des actions de formation.

Les droits renforcés

Congé de formation professionnelle	Tous les agents	Agents avec des droits renforcés
Durée maximale du congé	3 ans au cours d'une carrière	5 ans
Durée maximale de l'indemnité	12 mois	24 mois
Calcul de l'indemnité	85 % du traitement brut	100 % traitement brut pendant les 12 premiers mois 85 %, les 12 mois suivants
Congé de pour bilan de compétences		
Durée maximale du congé	24 heures	72 heures
Nouvelle acquisition des droits	Après un délai d'au moins 5 ans après expiration du précédent	A l'expiration d'un délai d'au moins 3 ans après le Précédent
Congé pour validation de l'expérience professionnelle		
Durée maximale du congé	24 heures	72 heures

Le congé de transition professionnelle

- Objectif : Permettre aux agents de **suivre une action ou un parcours de formation nécessaire à l'exercice d'un nouveau métier dans le secteur public ou privé ou à la création d'une entreprise**

- **Action ou parcours de formation (sur un temps long)**
  - Action envisagée **obligatoirement au service d'un projet professionnel**
  - **Durée égale ou supérieure à 120 heures**. Congé accordé pour une période maximale de 12 mois*. Cette durée peut être **fractionnable**
  - **Certification enregistrée au RNCP/ Habilitation sur le RS/ Attestation de validation de blocs de compétences**

- Pour **la création d'une entreprise** :
  - **Durée égale ou supérieure à 70 heures** de l'action de formation pour accompagner l'agent à la création de son entreprise

- **Modalités du congé :**
  - Position d'activité assimilée à des services effectifs
  - (*) Cumul possible avec le congé de formation professionnelle si la durée de l'action ou du parcours de formation est supérieure à 12 mois pour une durée totale cumulée de 5 ans au maximum sur l'ensemble de la carrière
  - Maintien de la rémunération : 100% du traitement brut. Possibilité du maintien du régime indemnitaire dans la limite de 80%
  - Les frais de formation sont pris en charge par l'employeur, le cas échéant dans la limite d'un plafond fixé par arrêté
  - Les frais de déplacement peuvent être pris en charge par l'employeur

S'y ajoute le CPF déployé depuis 2017 : 50h contre 25h/Plafond 400h contre 150 h

Modalités d'application du décret du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle

L'arrêté du 1er août 2023 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics est paru au JO du 17 août 2023

- **Définition d'une action de formation**
- Définition de ses modalités : en **présentiel, à distance** (formation à part entière) et **en situation de travail.** L'action de formation peut être **hybride** ou **multimodale**
- Nécessité d'ne **évaluation préalable des besoins** de formation
- **Apports théoriques et pratiques**
- **Séquences de mise en activité**
- **Evaluation des acquis de la formation**
- **Lors de l'inscription**, nécessité d'une **information claire et complète** sur l'action de formation

Décret du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle

- **Obligation pour l'employer** de formaliser l'offre de service dans un document accessible aux agents et indiquant les modalités d'accès à cette offre
- Bilan du parcours professionnel
- Plan individuel de développement des compétences
- Période d'immersion professionnel

L'arrêté du 1er août 2023 précise les modalités de mise en œuvre du bilan du parcours professionnel, PIDC et de la période d'immersion

MINISTÈRE
DE L'ACTION
ET DES COMPTES
PUBLICS

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale de
l'administration et de
la fonction publique

Le schéma directeur de la politique de formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat

Dans le cadre du schéma directeur 2021-2023, des chantiers (diapositive 13) ont été réalisés ou sont en cours de réalisation. Des fascicules correspondant à chacun des chantiers seront diffusés sur le portail de la fonction publique fin 2023/début 2024, dans la rubrique : Animer la politique interministérielle de formation

Le schéma directeur de la politique de formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État prévu par l'article 34 du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 :

- est un instrument de coordination des politiques de formation et de structuration de l'offre interministérielle de formation ;

- définit les orientations stratégiques de formation pour la fonction publique de l'État.

Premier schéma directeur : 2018-2020, cinq axes stratégiques, 15 actions prioritaires, 34 chantiers

Second schéma directeur : 2021-2023, cinq axes stratégiques, 16 actions prioritaires, 27 chantiers

Chantiers réalisés ou en cours de réalisation dans le cadre du schéma directeur 2021-2023

Six chantiers ont fait l'objet de travaux interministériels depuis le début de l'année 2023 en lien avec les objectifs du schéma directeur 2021-2023

Chantier	1ère réunion du GT
Chantier 15.1 : Concevoir un dispositif interministériel d'évaluation des formations en présentiel et en ligne	**3 février 2023**
Chantier 4.4 : Mettre en place des grilles de rémunération des formateurs prenant en compte et valorisant les modalités nouvelles de formation	14 février 2023
Chantier 5.1 : Définir les besoins métiers communs pour structurer les SI formation (gestion du processus formation, gestion du processus de traitement financier…)	**15 février 2023**
Chantier 4.1 : Définir le cadre d'usage de la formation en ligne et l'étendre aux différentes modalités pédagogiques de formation	**21 mars 2023**
Chantier 11.1 : Élaborer un cadre commun pour intégrer la notion de compétence dans les pratiques d'ingénierie pédagogique	**24 mars 2023**
Chantier 12.3 : Faciliter la mobilité des agents vers et entre les métiers et filières transverses (administrative, technique, juridique, pédagogique…) en mettant en place des dispositifs passerelles de formation	**29 mars 2023**

Les travaux ont associé des représentants des ministères, des PFRH, et des écoles de service public et des experts des problématiques traitées

Méthodologie : trois réunions à distance ont été organisées

- Une première réunion de cadrage ;
- La deuxième réunion avait pour objectif de mettre en commun les éléments transmis par les ministères et présenter une première proposition du cadrage de la problématique concernée du chantier ;
- La dernière réunion avait pour objectif de valider les résultats.

Des fascicules correspondant à chacun des chantiers seront diffusés sur le portail de la fonction publique fin 2023/début 2024, dans la rubrique : Animer la politique interministérielle de formation

Documents disponibles sur le portail de la fonction publique :

- Coordonner les politiques de formation
  - **Le premier schéma directeur couvrait la période 2018-2020**
  - **Le deuxième couvre la période 2021-2023**

- Garantir la qualité des actions de formation dans les domaines de compétences transverses : **Circulaire du 14 janvier 2020 relative à la mise en œuvre d'une procédure interministérielle de labellisation des actions de formation concernant les filières métiers et compétences transverses NOR : CPAF1937936C**

- Renforcer les dynamiques de mutualisation, coordonner la politique de formation et structurer l'offre de formation : Les dispositifs interministériels de formation

- Le cadre cadre d'usage de la formation professionnelle à l'ère du numérique

- La plateforme interministérielle de formation Mentor

- **Guide pratique de la formation professionnelle dans la fonction publique de l'État** (document joint)