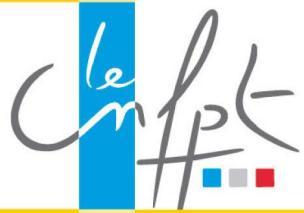


Bénéficiaires/conditions exigées	<p>Peuvent bénéficier de ce congé :</p> <p>Les agents publics les moins qualifiés, les plus exposés au risque d'usure professionnelle et ceux en situation de handicap (art. L. 422-3 CGFP) :</p> <ul style="list-style-type: none">- le fonctionnaire de catégorie C ou l'agent contractuel qui occupe un emploi de niveau de catégorie C qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau 4 du répertoire national des certifications professionnelles,- l'agent public en situation de handicap visés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'art. L. 5212-13 code du travail (par renvoi de l'art. L. 131-8 CGFP),- l'agent public 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.
Procédure d'octroi	<p>La demande de congé de transition professionnelle doit être formulée trois mois au moins avant la date à laquelle commence l'action de formation. Elle précise :</p> <ul style="list-style-type: none">- la nature de l'action ou des actions de formation,- leur durée,- le nom de l'organisme qui les dispense,- l'objectif professionnel visé. <p>Lors de l'examen de la demande, la collectivité ou l'établissement d'emploi apprécie :</p> <ul style="list-style-type: none">- la cohérence de cette demande avec le projet d'évolution professionnelle exprimé,- et la pertinence des actions de formation destinées à permettre sa mise en œuvre et les perspectives d'emploi à l'issue de la formation. <p>La collectivité ou l'établissement d'emploi informe l'agent de sa réponse, par écrit, dans le délai de deux mois suivant la réception de la demande de congé.</p> <p>En cas de rejet de la demande, la décision doit être motivée. Le silence gardé par la collectivité ou l'établissement à l'issue de ce délai vaut rejet de la demande.</p> <p>En cas d'acceptation, le bénéfice du congé peut être différé dans l'intérêt du service.</p>

Durée et enchaînement	<p>Ce congé permet à l'agent de suivre une action ou un parcours de formation :</p> <ul style="list-style-type: none">- d'une durée égale ou supérieure à 120 heures et sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles de France Compétences, par une attestation de validation de blocs de compétences ou par une certification ou habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique (art. L. 6113-6 code du travail) ;- d'une durée égale ou supérieure à 70 heures et permettant d'accompagner et de conseiller les créateurs ou repreneurs d'entreprises. <p>Le congé peut être fractionné en mois, semaines ou journées. Lorsque le projet d'évolution professionnelle nécessite une ou des actions de formation dont la durée totale est supérieure à 12 mois, le congé de transition professionnelle peut être prolongé par un congé de formation professionnelle, à la demande du fonctionnaire, pour une durée cumulée ne pouvant excéder cinq ans sur l'ensemble de la carrière.</p>
Situation de l'agent	<p>Le bénéficiaire du congé est en position d'activité. La période est assimilée à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois</p> <p>Le fonctionnaire en congé de transition professionnelle conserve son traitement brut et, le cas échéant, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement</p> <p>Le versement des primes et indemnités peut être maintenu pendant le congé, dans la limite de celles dont bénéficient les agents des services de l'Etat.</p> <p>L'employeur prend en charge les frais de la formation, le cas échéant dans la limite d'un plafond. Il peut également prendre en charge les frais occasionnés par les déplacements de l'agent (art. 40 D n°2007-1845)</p>
Attestation de présence	<p>Le bénéficiaire du congé doit transmettre, selon un calendrier fixé d'un commun accord avec son employeur, les attestations établies par l'organisme de formation justifiant son assiduité à l'action de formation. Il perd le bénéfice de ce congé s'il cesse de suivre cette action sans motif légitime.</p>



LE CONGE DE TRANSITION PROFESSIONNELLE (Article L422-3 CGFP)