

# Bulletin d'actualités statutaires

## Septembre 2022

### SOMMAIRE

#### 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

**Des droits renforcés pour la formation des agents et la rédaction d'un rapport sur l'offre d'accompagnement personnalisé des agents publics :  
une nouvelle obligation pour tous les employeurs territoriaux.**

#### Jurisprudence

En complément de vos Lignes Directrices de Gestion (Cf bulletins statutaires de [septembre 2020](#), [novembre 2020](#) et [octobre 21](#)), le décret 2022-1043 du 22 juillet 2022 indique que chaque employeur doit formaliser son offre d'accompagnement (modalités, dispositifs, outils) en vue de soutenir les projets d'évolution professionnelle de ses agents.

Paru le 24 juillet 2022 au Journal officiel, **ses dispositions entrent en vigueur à compter du 25 juillet 2022.**

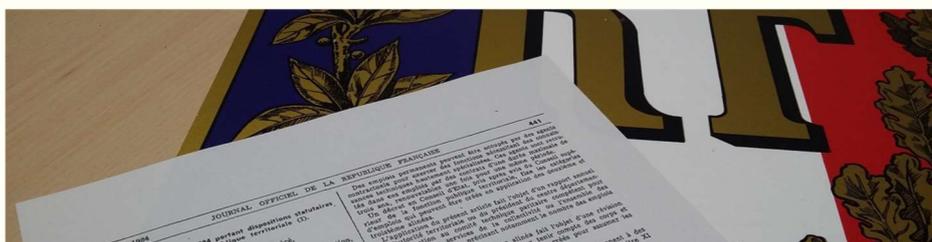
**Ce décret décline différentes actions et droits autour de deux axes :**

#### 1 Formation renforcée pour certains agents publics :

- Renforcement des droits relatifs au congé de formation professionnelle, avec un accès prioritaire aux actions de formation pour certains agents,
- La création :
  - D'un congé pour bilan de compétences,
  - D'un congé pour validation des acquis de l'expérience,
  - D'un congé de transition professionnelle,
  - De la possibilité de bénéficier d'une période d'immersion professionnelle

#### 2 Accompagnement des agents dans leurs projets d'évolution professionnelle :

- Elaboration d'un document formalisant l'offre d'accompagnement de la collectivité ou de l'établissement public,
- La création :
  - Bilan de parcours professionnel
  - Plan individuel de développement des compétences de l'agent



**Bulletin d'actualités  
statutaires  
Septembre 2022**

**1) Renforcement des droits relatifs au congé de formation professionnelle pour certains agents publics :**

**Quels agents sont concernés en priorité ? ceux mentionnés Article L422-3.**

- ✓ Le fonctionnaire qui appartient à un corps ou à un cadre d'emplois de catégorie C et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau 4 (baccalauréat) au sens du répertoire national des certifications professionnelles ;
- ✓ L'agent contractuel qui occupe un emploi de niveau de catégorie C et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau 4 au sens du répertoire national des certifications professionnelles ;
- ✓ L'agent public en situation de handicap relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail (mettre le lien)
- ✓ 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.

**Pour quel type de formation ?**

- ✓ Les formations de perfectionnement, dispensées en cours de carrière à la demande de l'autorité territoriale ou de l'agent territorial ;
- ✓ 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 œuvre un projet d'évolution professionnelle, dans le cadre de l'utilisation d'un compte personnel de formation.

**Conditions :**

- ✓ Formations organisées par l'employeur ou par le CNFPT : l'agent en bénéficie de plein droit
- ✓ 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 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.
- ✓ L'agent bénéficiaire des actions de formation transmet à sa collectivité ou son établissement d'emploi les attestations justifiant son assiduité, établies par l'organisme de formation. Il perd le bénéfice de ces actions s'il cesse, sans motif légitime, de les suivre.

## Bulletin d'actualités statutaires

Septembre 2022

### ✓ Des droits aux congés de formation professionnelle renforcés :

	Fonctionnaire territorial	Fonctionnaire territorial appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du CGFP	Agent contractuel, assistant maternel ou assistant familial qui appartient à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du CGFP
<b>Durée maximale</b>	3 ans sur l'ensemble de la carrière	5 ans sur l'ensemble de la carrière	5 ans sur l'ensemble de la carrière
<b>Durée de l'indemnité mensuelle forfaitaire à la charge de la collectivité/l'établissement public</b>	12 mois	24 mois	24 mois
<b>Montant de l'indemnité mensuelle forfaitaire</b>	85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence qu'il percevait au moment de la mise en congé. <i>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.</i>	<b>Pendant les 12 premiers mois</b> , 100 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé ; <b>Pendant les 12 mois suivants</b> , 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé. <i>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</i>	<b>Pendant les 12 premiers mois</b> , 100 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé <b>Pendant les 12 mois suivants</b> , 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé. <i>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.</i>
<b>Durée pendant laquelle le fonctionnaire s'engage à rester au service de l'une des administrations mentionnées à l'article L. 2 du CGFP</b>	Triple de celle pendant laquelle il a perçu l'indemnité mensuelle forfaitaire	Maximum 36 mois	Triple de celle pendant laquelle il a perçu l'indemnité mensuelle forfaitaire

**Bulletin d'actualités  
statutaires  
Septembre 2022**

✓ Le congé pour bilan de compétences :

	Fonctionnaire territorial	Fonctionnaire territorial appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du CGFP	Agent contractuel, assistant maternel ou assistant familial qui appartient à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du CGFP
<b>Durée maximale</b>	24 heures du temps de service, éventuellement fractionnables	72 heures du temps de service, éventuellement fractionnables	72 heures du temps de service, éventuellement fractionnables
<b>Régénération des droits</b>	A l'expiration d'un délai d'au moins 5 ans après le précédent	A l'expiration d'un délai d'au moins 3 ans après le précédent	A l'expiration d'un délai d'au moins 3 ans après le précédent

✓ Le congé pour validation des acquis de l'expérience :

	Fonctionnaire territorial	Fonctionnaire territorial appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du CGFP	Agent contractuel, assistant maternel ou assistant familial qui appartient à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du CGFP
<b>Durée maximale accordée annuellement par validation</b>	24 heures du temps de service, éventuellement fractionnables	72 heures du temps de service, éventuellement fractionnables	72 heures du temps de service, éventuellement fractionnables

✓ Le congé de transition professionnelle

Il permet de suivre, en vue d'exercer un nouveau métier au sein du secteur public ou du secteur privé, une action ou un parcours de formation.

Les droits sont les mêmes que vous soyez fonctionnaire titulaire ou contractuel appartenant à l'une catégorie mentionnée à l'article L.422-3.

Durant une période d'1 année, pouvant être fractionné en mois, semaines ou journées et d'une durée égale ou supérieure soit à :

- ✓ 120 heures et sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national prévu à l'article L. 6113-1 du code du travail, par une attestation de validation de blocs de compétences au sens du même article ou par une certification ou habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6 du même code

- ✓ 70 heures et permettant d'accompagner et de conseiller les créateurs ou repreneurs d'entreprises

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, à la demande du fonctionnaire, être prolongé par un congé de formation professionnelle pour une durée cumulée ne pouvant excéder 5 ans sur l'ensemble de la carrière.

## Bulletin d'actualités statutaires

Septembre 2022

La demande de congé de transition professionnelle doit être formulée 3 mois au moins avant la date à laquelle commence l'action ou le parcours de formation. Elle précise la nature de l'action ou des actions de formation, leur durée, le nom de l'organisme qui les dispense, ainsi que l'objectif professionnel visé

La collectivité ou l'établissement d'emploi informe l'intéressé de sa réponse, par écrit, dans le délai de 2 mois suivant la réception de la demande de congé.

La décision par laquelle la collectivité ou l'établissement d'emploi rejette la demande est motivée. Le silence gardé par la collectivité ou l'établissement à l'issue de ce délai vaut rejet de la demande.

Le bénéficiaire d'un congé de transition professionnelle est en position d'activité. La période de congé de transition professionnelle est assimilée à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois

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. En application de l'article L. 714-4 du CGFP, les primes et indemnités peuvent être maintenues pendant ce même congé, dans la limite de celles dont bénéficient les agents des différents services de l'Etat.

La collectivité ou l'établissement d'emploi prend en charge les frais de la formation effectuée dans le cadre du congé de transition professionnelle, le cas échéant dans la limite d'un plafond. Elle peut également prendre en charge les frais occasionnés par les déplacements de l'agent concerné.

### ✓ Période d'immersion professionnelle : un « vis ma vie »

Chaque agent public doit pouvoir en bénéficier, afin de lui permettre d'appréhender la réalité d'un métier, d'observer sa pratique et l'environnement professionnel dans lequel il se déroule en vue de confirmer son projet d'évolution professionnelle et de faire un choix éclairé de mobilité.

Sa durée est entre 2 et 10 jours ouvrés, consécutifs ou non. La durée cumulée ne peut être supérieure à 20 jours sur une période de 3 ans.

L'agent effectue une demande motivée précisant la structure d'accueil, la durée et la période envisagée, 3 mois au moins avant la date à laquelle son commencement est souhaité.

Dans le mois qui suit la réception de la demande, l'autorité hiérarchique compétente fait connaître à l'intéressé son accord ou les motifs du rejet ou du report de la demande.

En cas d'accord, une convention entre l'agent, l'administration d'emploi et la structure d'accueil doit être réalisée, y compris pour indiquer les aménagements ou aides humaines prévues si celles-ci existent sur le poste initial de l'agent. Pendant la période d'immersion, l'agent est considéré comme étant en mission et en service. Cette période donne lieu, le cas échéant, à une prise en charge des frais de déplacement. Elle est sans incidence sur la rémunération de l'agent.



## Bulletin d'actualités statutaires

Septembre 2022

### 2) Accompagnement des agents dans leurs projets d'évolution professionnelle

#### ✓ Elaboration d'un document formalisant l'offre d'accompagnement :

L'article 6 du présent décret énonce que chaque employeur public, pour les agents qu'il emploie, et chaque centre de gestion de la fonction publique pour les agents qui relèvent de sa compétence, **élaborent un document formalisant l'offre d'accompagnement personnalisé dont les intéressées 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.

Ce document identifie notamment 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 ainsi que le plan individuel de développement des compétences.

Cet écrit est rendu accessible aux agents par voie numérique et par tout autre moyen.

Il donne également lieu à une information du comité social compétent.

#### ✓ Plan individuel de développement des compétences et bilan de parcours professionnel :

La création d'un **bilan de parcours professionnel** pour les agents publics : ses modalités de réalisation sont définies par un arrêté des ministres chargés de la fonction publique, de la santé et des collectivités territoriales. (En attente de parution)

**Le plan individuel de développement des compétences** consiste en la conception et la mise en œuvre d'un ensemble d'actions concourant à la réussite du projet d'évolution professionnelle de l'agent. Il vise à réduire l'écart entre compétences attendues et compétences détenues.

Il est 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. À sa demande, l'agent peut bénéficier d'un accompagnement pour son élaboration ainsi que sa mise en œuvre.

Le plan individuel de développement des compétences s'appuie le cas échéant sur le document de synthèse du bilan de parcours professionnel

Lorsqu'une personne mentionnée à **l'article L. 5212-13 du code du travail** bénéficie d'un bilan de parcours professionnel, le référent handicap mentionné à l'article L. 131-9 du CGFP en est informé.

Les modalités selon lesquelles le plan individuel de développement des compétences est élaboré et mis en œuvre sont précisées par un arrêté des ministres chargés de la fonction publique, de la santé et des collectivités territoriales. (En attente de parution)

# Bulletin d'actualités statutaires

Septembre 2022

## JURISPRUDENCE

### CAA de Lyon, 12 janvier 2022, req. n°20LY00025 : Congé maladie ordinaire ou accident de service : les relations difficiles entre un maire et sa secrétaire.

Suite à un différend avec le maire, la secrétaire de mairie de la commune d'Aubière a déclaré un accident de service pour cause d'un syndrome anxio-dépressif. Le maire a refusé la reconnaissance de l'imputabilité au service et a placé l'intéressée en congé de maladie ordinaire. L'agent a saisi le TA de Clermont-Ferrand pour demander l'annulation de cette décision. Après avoir fait droit à sa demande, la commune a fait appel auprès de la CAA de Lyon.

Pour les juges, les réprimandes formulées par le maire n'excèdent pas l'exercice normal de son pouvoir hiérarchique. Aucun des entretiens qu'a pu avoir l'agent n'a révélé un caractère soudain ou violent pouvant générer un syndrome anxio-dépressif, à prendre en compte en accident de service.

Il résulte que les juges annulent le jugement de première instance et confirment l'arrêté par lequel la requérante est placée en congé de maladie ordinaire.

### CAA de Lyon, 15 juin 2022, req. n°20LY02421 : Sanction confirmée pour l'agente qui menace des non-grévistes.

Une bibliothécaire, gréviste, a fait l'objet d'un avertissement à titre disciplinaire pour avoir manqué à son devoir de réserve lors d'un mouvement de grève. L'intéressée a saisi le TA pour demander l'annulation de cette sanction. Sa demande ayant été rejetée, elle intente une procédure devant la CAA de Lyon.

En l'espèce, les faits reprochés se sont produits lors de l'irruption des manifestants dans l'une des bibliothèques pendant une manifestation concernant la fermeture et la baisse des moyens alloués aux bibliothèques.

Alors qu'elle s'apprêtait à quitter les lieux, l'agente s'est adressée à deux de ses collègues non-grévistes sur place en tenant des propos tels que : « souviens-toi que c'est grâce à nous que tu es là » et « on s'en souviendra ».

Quand bien même l'intéressée a pu mettre en avant son mandat de représentant syndical, les juges de la Cour ont considéré que de tels propos ne pouvaient être perçus qu'au titre de menaces et ne pouvaient prétendre défendre des revendications professionnelles.

Par conséquent, les juges ont confirmé le jugement de première instance et rejettent l'appel formé.

