

COMITE SOCIAL TERRITORIAL

Réunion du 15 mai 2023

RAPPORT POUR AVIS

ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES AGENTS REGIONAUX

Encadré par l'ordonnance n°2021-658 du 26 mai 2021, 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 » a été publié au journal officiel du 24 juillet 2022.

En premier lieu, il définit une action de formation comme « *un parcours pédagogique concourant au développement des connaissances et des compétences et permettant d'atteindre un objectif professionnel* ». Elle est réalisée en présentiel, à distance ou en situation de travail.

Le décret du 22 juillet 2022 comporte :

- Des mesures applicables à l'ensemble des agents publics ;
- Des dispositifs spécifiques aux agents devant bénéficier d'un accès prioritaire aux actions de formation, compte tenu de leur situation de fragilité professionnelle.

Ces évolutions s'inscrivent dans la continuité du CPF qui prévoit, depuis sa création, un ensemble de droits différenciés selon la situation des agents, notamment les moins diplômés ou ceux dont la formation permet de prévenir un risque d'inaptitude sur leur poste.

1 – Les mesures générales : l'accompagnement des agents dans leurs projets d'évolution professionnelle

Le décret du 22 juillet 2022 crée deux dispositifs dont peuvent bénéficier l'ensemble des agents publics, fonctionnaires ou contractuels : l'accompagnement personnalisé et la période d'immersion professionnelle.

L'accompagnement personnalisé

Cet accompagnement s'articule, notamment, autour de deux nouveaux dispositifs : le bilan de parcours de professionnel et le plan individuel de développement des compétences.

Suite à la délibération qui sera présentée à la commission permanente du 25 mai, la Direction des Ressources Humaines élaborera un document de communication formalisant l'offre d'accompagnement personnalisé dont peuvent bénéficier les agents régionaux, les modalités d'accès ainsi que les ressources et les outils pouvant être mobilisés pour la mise en œuvre des projets des agents.

- Le bilan de parcours professionnel

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 ».

Il est réalisé soit à l'initiative de l'agent, soit à l'initiative de l'employeur avec l'accord de l'agent et conduit par un professionnel qualifié en matière d'accompagnement des évolutions professionnelles. Au terme du bilan, un document de synthèse doit être établi conjointement par l'agent et le professionnel. S'agissant des agents reconnus travailleurs handicapés, le référent handicap devra être informé de ce bilan. Un arrêté ministériel doit préciser les modalités de réalisation de ce bilan.

○ Le plan individuel de développement des compétences

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 réalisé 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. A sa demande, l'agent peut bénéficier d'un accompagnement pour son élaboration ainsi que sa mise en œuvre. Il s'appuie, le cas échéant, sur le document de synthèse du bilan de parcours professionnel. S'agissant des agents reconnus travailleurs handicapés, le référent handicap devra être informé de ce bilan.

Pour répondre aux besoins individuels de développement des compétences, le plan de formation de la collectivité régionale pourra être mobilisé. D'autre part, en lien avec le projet d'évolution professionnelle de l'agent une réponse construite sur mesure sera proposée par le service formation et innovation pédagogique de la DRH.

Les modalités de réalisation du plan individuel de développement des compétences seront définies par un arrêté ministériel.

La période d'immersion professionnelle

Cette période permet à « chaque agent 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. »

Chaque agent public peut bénéficier d'une période d'immersion professionnelle auprès d'un employeur public ou de tout autre organisme public d'une durée comprise entre 2 jours et 10 jours ouvrés, consécutifs ou non, dont la durée cumulée ne peut être supérieure à 20 jours sur une période de trois ans.

La mise en œuvre d'une période d'immersion doit donner lieu à une convention tripartite établie entre l'agent, l'administration d'emploi et la structure d'accueil. Elle définit les fonctions observées par l'agent, le lieu, la durée ainsi que la ou les dates de son déroulement.

Cette période donnera lieu, à une prise en charge des frais de déplacement, l'agent étant considéré comme étant en mission, durant cette période. Les agents qui souhaiteraient réaliser des périodes d'immersions professionnelles dans le secteur privé seront également accompagnés.

2- Les dispositifs spécifiques aux agents devant bénéficier d'un accès prioritaire aux actions de formation, compte tenu de leur situation de fragilité professionnelle (article L 422-3 du CGFP)

A) Les agents concernés

Il s'agit des catégories d'agents suivants (fonctionnaires et contractuels) :

- 1° Les agents de catégorie C ne disposant pas d'un diplôme ou titre professionnel classé au moins au niveau 4 (niveau bac.) ou d'une qualification reconnue comme équivalente ;

- 2° Les agents en situation de handicap ;
- 3° Les agents les plus exposés compte tenu de leur situation professionnelle individuelle aux risques d'usure professionnelle (après avis du médecin du travail)

B) Les actions de formation ouvertes à l'accès prioritaire

Chacun de ces agents doit bénéficier d'un accès prioritaire aux actions de formation suivantes :

- 1° La formation de perfectionnement, dispensée en cours de carrière à la demande de l'autorité territoriale ou de l'agent territorial ;
- 2° La formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique ;
- 3° La formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent territorial :
 - Mise en disponibilité pour effectuer des études ou des recherches présentant un caractère d'intérêt général ;
 - Congé de formation professionnelle ;
 - Congé pour bilan de compétences ;
 - Congé pour validation des acquis de l'expérience.
- 4° Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française ;
- 5° Les formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle, dans le cadre de l'utilisation d'un compte personnel de formation (CPF).

C) Le cadre de l'offre de formation

Lorsque la formation envisagée est assurée par la collectivité régionale (Catalogue HDF) ou par le CNFPT, celui-ci doit en bénéficier de plein droit.

Si plusieurs actions de formation permettent de satisfaire la demande de l'agent, la collectivité peut décider de faire suivre à l'agent les actions de formation qu'elle assure elle-même.

Enfin, lorsque la formation envisagée n'est pas assurée par la collectivité ou par le CNFPT, 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. La collectivité régionale prendra en charge 100% des coûts pédagogiques ainsi que les frais périphériques liés au départ en formation (transport, hébergement, restauration), dans les mêmes conditions que celles du règlement interne de la collectivité.

Le bénéficiaire des actions de formation doit transmettre à sa collectivité 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.

D) Des dispositifs de formation ou d'accompagnement facilités et élargis

a) Le congé de formation professionnelle

Les fonctionnaires appartenant aux catégories précitées peuvent bénéficier d'un congé de formation professionnelle porté à 5 ans durant toute leur carrière, au lieu de 3 ans (durée de droit commun).

En outre, la durée pendant laquelle le fonctionnaire, qui bénéficie d'un congé de formation professionnelle perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire à la charge de la collectivité ou de l'établissement dont il relève est portée à 24 mois, au lieu de 12 mois (durée de droit commun).

Cette indemnité est égale :

12 premiers mois	100 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé
------------------	---

12 mois suivants	85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé
------------------	--

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.

La durée pendant laquelle le fonctionnaire s'engage à rester au service d'une administration est au maximum de 36 mois.

Ces dispositions s'appliquent également aux agents contractuels de droit public.

b) Le congé pour bilan de compétences

Les fonctionnaires éligibles aux actions prioritaires en matière de formation disposent d'un congé pour bilan de compétences d'une durée maximale de 72 heures (contre 24 heures au bénéfice des autres fonctionnaires).

En outre, ces fonctionnaires éligibles peuvent bénéficier d'un nouveau congé pour bilan de compétences à l'expiration d'un délai d'au moins 3 ans après le précédent (contre 5 années au bénéfice des autres fonctionnaires).

Ces dispositions s'appliquent également aux agents contractuels de droit public.

c) Le congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les fonctionnaires éligibles aux actions prioritaires en matière de formation peuvent demander à bénéficier d'un congé en vue de participer aux épreuves de validation organisées par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou, le cas échéant, de s'y préparer. Le congé accordé par validation ne peut excéder 72 heures du temps de service, éventuellement fractionnables (contre 24 heures au bénéfice des autres fonctionnaires).

Ces dispositions s'appliquent également aux agents contractuels de droit public.

E) Un nouveau dispositif : le congé de transition professionnelle

Les fonctionnaires éligibles aux actions prioritaires en matière de formation peuvent bénéficier d'un congé de transition professionnelle ayant pour objet de leur permettre 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 :

- 1° D'une durée égale ou supérieure à 120 heures et sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au RNCP par une attestation de validation de blocs de compétences ou par une certification ou habilitation enregistrée dans un répertoire spécifique ;
- 2° D'une durée égale ou supérieure à 70 heures et permettant d'accompagner et de conseiller les créateurs ou repreneurs d'entreprises.

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

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 son 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. 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.

Le bénéficiaire de ce congé doit transmettre, selon un calendrier fixé d'un commun accord entre l'agent et sa collectivité ou son établissement d'emploi, 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, sans motif légitime, de suivre cette action.

Enfin, La collectivité ou l'établissement d'emploi prend en charge les frais de la formation, 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.

Ces dispositions s'appliquent également aux agents contractuels de droit public, y compris aux assistants familiaux et maternels.

3 – Le Compte Personnel de Formation (CPF)

La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 dite « loi travail » pose le principe de la création d'un compte personnel d'activité dans la fonction publique par voie d'ordonnance. Ainsi, l'ordonnance du 19 janvier 2017 crée le compte personnel d'activité (CPA) dans la fonction publique et en détaille ses deux composantes : le compte personnel de formation (CPF) et le compte d'engagement citoyen (CEC). Un décret du 06 mai 2017, modifié par décret du 17 décembre 2019, précise les modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité.

Focus sur le compte personnel de formation :

- vise à accéder à une qualification ou à développer des compétences en vue de la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle
- Est à l'initiative de l'agent avec accord de son employeur
- Assure un droit à un accompagnement personnalisé afin d'aider l'agent dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- Pose le principe de droits attachés à la personne dès son entrée dans la vie active
- Permet d'être mobilisé en combinaison du Congé de formation professionnelle, du congé pour VAE, du congé pour bilan de compétences, ou d'une préparation aux concours

Un compteur plafonné à 150h pour tous les agents (alimentation de 25h/an jusqu'à 150h) et une majoration des droits pour :

Les agents de catégorie C ne disposant pas d'un niveau III (CAP, BEP), le plafond est alors relevé à 400h

Les agents en situation de prévention de l'inaptitude = un abondement de 150h peut être fait à la demande du médecin du travail.

Les heures mobilisables peuvent l'être par anticipation à hauteur sur une période maximale de 2 ans (25h par an) dans la limite d'un plafond de 150h et une prise en charge financière des coûts pédagogiques par l'employeur est possible sous conditions (plafonds de prise en charge).

La formation est organisée en priorité sur le temps de travail (combinaison possible avec le CET).

La mise en place du CPF au sein de la collectivité :

Le Compte Personnel de Formation fait partie des outils contribuant à la construction des parcours professionnels des agents.

Pour ces demandes, la collectivité contribuera à une participation aux frais pédagogiques selon les modalités présentées dans l'annexe du présent rapport.

En revanche, les frais périphériques au départ en formation (hébergement, restauration, déplacement) resteront à la charge de l'agent, à l'exception des actions relevant de l'offre catalogue CNFPT pour lesquelles le barème des remboursements du CNFPT s'applique.

Dans le cadre de dispositifs volontaristes mis en place par la Direction des Ressources Humaines (Pass Management, Réseau de Coaching interne...), les formations professionnalisantes suivies à ce titre seront prises en charge d'une manière dérogatoire aux dispositions supra. En effet, les frais pédagogiques seront pris en charge à 100% par la collectivité et les frais périphériques liés au départ en formation (transport, hébergement, restauration) seront également pris en charge dans les mêmes conditions que celles du règlement intérieur de la collectivité.

Au regard de l'évolution de ces dispositifs il est proposé de faire évoluer en conséquence le règlement intérieur de prise en charge de frais de déplacement applicable aux agents de la Région Hauts-de-France (règlement mis à jour en annexe pour information).

DISPOSITIFS	Durée Maximale	Conditions de déroulement de l'accompagnement	Financement de la prestation ou du parcours de formation	Prise en charge des frais de déplacements	Remarques
Formations qui relèvent du plan de formation de la collectivité régionale ou qui sont à son initiative	En accord avec la hiérarchie et avec l'autorité territoriale	Les actions de formation suivies ont lieu pendant le temps de travail.	100 % du coût pédagogique	Prise en charge des frais de déplacements (transport, hébergement, restauration) conformément au règlement intérieur de la collectivité ou du CNFPT.	Les agents solliciteront prioritairement la DMI pour la réservation des transports en commun et les nuitées d'hébergement.
Compte personnel de formation (CPF)	150H	Les actions de formation suivies au titre du CPF ont lieu en priorité pendant le temps de travail. Néanmoins, en fonction des modalités d'organisation de la formation le CPF peut être utilisé hors temps de travail.	Plafond de 3000 €	Pas de prise en charge des frais de déplacements (transport, hébergement, restauration)	Lorsque le projet d'évolution professionnelle nécessite une ou des actions de formation dont la durée totale est supérieure aux heures disponibles du CPF de l'agent, le CPF peut, à la demande de l'agent, être prolongé par un congé de formation professionnel d'une durée cumulée totale ne pouvant excéder 3 ans ou 5 ans au maximum sur l'ensemble de la carrière (en fonction de la situation de l'agent).
Agent territorial					
Abondement pour les agents de catégorie C ne disposant pas d'un niveau III (CAP, BEP)	400H		Plafond de 5000 €		
Abondement pour les agents en risque d'inaptitude professionnelle (sur avis médical)	150H		Plafond de 5000 €		
PASS Management	25 H		100 % du coût pédagogique	Prise en charge des frais de déplacements (transport, hébergement, restauration) conformément aux règles de la collectivité ou du CNFPT.	Les agents solliciteront prioritairement la DMI pour la réservation des transports en commun et les nuitées d'hébergement.

DISPOSITIFS	Durée Maximale		Conditions de déroulement de l'accompagnement		Financement de la prestation ou du parcours de formation		Prise en charge des frais de déplacements (transport, hébergement, restauration)	Remarques
	Agent territorial	Fonctionnaire territorial, agent contractuel, qui appartient à l'une des catégories mentionnées à l'article L.422-3 du CGFP*	Agent territorial	Fonctionnaire territorial, agent contractuel, qui appartient à l'une des catégories mentionnées à l'article L.422-3 du CGFP*	Agent territorial	Fonctionnaire territorial, agent contractuel, qui appartient à l'une des catégories mentionnées à l'article L.422-3 du CGFP*		
Congé de formation professionnelle	3 ans sur l'ensemble de la carrière	5 ans sur l'ensemble de la carrière	Pendant 12 mois 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence que l'agent percevait au moment de la mise en congé. 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.	Pendant les 12 premiers mois 100% du traitement brut et de l'indemnité de résidence que l'agent percevait au moment de la mise en congé ; Pendant les 12 mois suivants, 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence que l'agent percevait au moment de la mise en congé. 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.	Financement possible de l'action de formation dans le cadre de la mobilisation du CPF et selon les plafonds définis supras	Financement possible de l'action de formation dans le cadre de la mobilisation du congé de transition professionnelle et / ou du CPF - selon les plafonds définis dans le cadre de ces dispositifs	Pas de prise en charge des frais de déplacements (transport, hébergement, restauration)	
Durée pendant laquelle l'agent s'engage à rester au service de l'une des administrations mentionnées à l'article L.2 du CGFP	Triple de celle pendant laquelle il a perçu l'indemnité mensuelle forfaitaire	Maximum 36 mois pour le fonctionnaire territorial et le triple pour les agents contractuels		Pendant toute la durée du CFP, pas de régime indemnitaire				

Congé pour bilan de compétences	24 heures du temps de service, éventuellement fractionnable	72 heures du temps de service, éventuellement fractionnable	Bilan de compétences sur temps de travail pas d'impact sur la rémunération		100% du coût du bilan plafonné à 2500 €	100% du coût du bilan plafonné à 3000€	Prise en charge des frais de déplacements (transport et restauration) si en dehors de la résidence administrative de l'agent, conformément au règlement intérieur de la collectivité et dans la limite du territoire régional. Les frais d'hébergement ne seront pas pris en charge.	Les agents solliciteront prioritairement la DMI pour la réservation des transports en commun.
Régénération des droits	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						
Congé pour validation des acquis de l'expérience	24 heures du temps de service, éventuellement fractionnable	72 heures du temps de service, éventuellement fractionnable	Congé pour VAE sur temps de travail pas d'impact sur la position de rémunération		100% du coût de l'accompagnement au livret 2, incluant les frais liés à la recevabilité du livret 1 et des éventuels frais d'inscription, plafonné à 2000€	100% du coût de l'accompagnement au livret 2, incluant les frais liés à la recevabilité du livret 1 et des éventuels frais d'inscription, plafonné à 2500€		
Congé de transition professionnelle	Non éligible	Durée maximale d'un an ; il peut être fractionné en mois, semaines ou journées.	Non éligible	Le bénéficiaire d'un congé de transition professionnelle est en position d'activité. Le traitement brut et le cas échéant, l'indemnité de résidence et le SFT est conservé. Les primes et indemnités sont maintenues pendant ce même congé.	Non concerné	100% du cout de la formation plafonné à 5000€	Prise en charge des frais de déplacements (transport, hébergement, restauration) si en dehors de la résidence administrative de l'agent, conformément au règlement intérieur de la collectivité.	L'action ou le parcours de formation doit être : - d'une durée égale ou supérieure à 120 heures et sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au RNCP, par une attestation de validation de blocs de compétence ou par une certification ou une habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique prévu par l'article L. 6113-6 du code du travail ; - d'une durée égale ou supérieure à 70 heures et permettant l'accompagnement et le conseil des créateurs ou des 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 professionnel peut, à la demande de l'agent, être prolongé par un congé de formation professionnel pour une durée cumulée totale de 5 ans au maximum sur l'ensemble de la carrière. Les agents solliciteront prioritairement la DMI pour la réservation des transports en commun et les nuitées d'hébergement.

Période d'immersion professionnelle	Entre 2 jours et 10 jours ouvrés, consécutifs ou non, dans la durée cumulée en peut être supérieure à 20 jours sur une période de 3 ans.	Pendant la période d'immersion professionnelle l'agent est considérée comme étant en mission sur temps de travail. Pas d'impact sur la rémunération.	Non concerné	Prise en charge des frais de déplacements (transport, hébergement, restauration) si en dehors de la résidence administrative de l'agent, conformément au règlement intérieur de la collectivité.	Les agents solliciteront prioritairement la DMI pour la réservation des transports en commun et les nuitées d'hébergement.
--	--	--	--------------	--	--

* Les catégories mentionnées à l'article L.422-3 du code de la fonction publique territoriale sont :

- le fonctionnaire qui appartient à un corps ou à un cadre d'emplois de catégorie C ou l'agent contractuel qui occupe un emploi de niveau de catégorie C, et qui n'a pas atteint un niveau de formation de niveau IV (Baccalauréat)
- l'agent public en situation de handicap mentionné à l'article L. 131-8 du code de la fonction publique territoriale
- 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