

# Décrets, arrêtés, circulaires

## TEXTES GÉNÉRAUX

### MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES

#### 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

NOR : TFPF2203910D

**Publics concernés** : agents des trois fonctions publiques.

**Objet** : modalités de mise en œuvre de mesures relatives au renforcement de la formation et l'accompagnement des agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle.

**Entrée en vigueur** : le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication.

**Notice** : le décret définit les modalités de formation et d'accompagnement destinées à favoriser l'évolution professionnelle des agents publics. Il prévoit les aménagements destinés spécifiquement aux agents cités à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique pour lesquels il organise la priorité d'accès aux actions de formation, renforce les droits relatifs aux congés de formation professionnelle et précise les conditions d'utilisation du congé de transition professionnelle. Il définit par ailleurs, pour l'ensemble des agents publics, l'action de formation professionnelle. Il spécifie l'accompagnement personnalisé qui s'appuie sur une offre de services formalisée, en vue de soutenir les projets d'évolution professionnelle. Il définit le cadre d'usage du bilan de parcours professionnel, introduit le plan individuel de développement des compétences et la période d'immersion professionnelle.

**Références** : le décret et les textes qu'il modifie, dans leur rédaction issue de cette modification, peuvent être consultés sur le site Légifrance (<https://www.legifrance.gouv.fr>).

La Première ministre,

Sur le rapport du ministre de la transformation et de la fonction publiques,

Vu le code général de la fonction publique, notamment son article L. 422-3 ;

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 5212-13, L. 6113-1 et L. 6113-6 ;

Vu l'ordonnance n° 2021-658 du 26 mai 2021 renforçant la formation de certains agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle, notamment son article 3 ;

Vu le décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 modifié relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat ;

Vu le décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat ;

Vu le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 modifié relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 ;

Vu le décret n° 2008-824 du 21 août 2008 modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret n° 2019-1441 du 23 décembre 2019 relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics ;

Vu le décret n° 2020-1106 du 3 septembre 2020 relatif aux mesures d'accompagnement en cas de suppression d'emploi dans la fonction publique hospitalière ;

Vu l'avis du Conseil commun de la fonction publique en date du 17 février 2022 ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 3 mars 2022 ;

Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

Décète :

## CHAPITRE I<sup>er</sup>

### FORMATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS TOUT AU LONG DE LA VIE

**Art. 1<sup>er</sup>.** – Le niveau de formation requis mentionné à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique est sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau 4 au sens du répertoire national des certifications professionnelles.

#### Section 1

##### Dispositions relatives à la fonction publique de l'Etat

**Art. 2.** – Le décret du 15 octobre 2007 susvisé est ainsi modifié :

1° Après l'article 2, sont insérés les articles 2-1 et 2-2 ainsi rédigés :

« *Art. 2-1.* – Une action de formation est 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, selon des modalités déterminées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

« *Art. 2-2.* – Le fonctionnaire appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique bénéficie d'un accès prioritaire aux actions de formation prévues en application des 2° à 6° de l'article 1<sup>er</sup> dans les conditions suivantes :

« 1° Lorsque la formation est assurée par l'administration d'emploi de l'agent, celui-ci en bénéficie de plein droit ;

« 2° Lorsque plusieurs actions de formation permettent de satisfaire la demande de l'agent, l'administration d'emploi peut décider de faire suivre à l'agent les actions de formation qu'elle assure elle-même ;

« 3° Lorsque la formation envisagée n'est pas assurée par l'administration d'emploi, les modalités de mise en œuvre de cet accès prioritaire sont précisées par un arrêté du ministre compétent. Cet arrêté peut définir des plafonds de financement.

« L'agent bénéficiaire des actions de formation transmet à son administration 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. » ;

2° Après l'article 18, il est inséré un chapitre IV *bis* ainsi rédigé :

#### « CHAPITRE « IV BIS

##### « ACCÈS DE CERTAINS AGENTS AU CONGÉ DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

« *Art. 18-1.* – I. – Le fonctionnaire appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique peut bénéficier d'un congé de transition professionnelle ayant pour objet de lui 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 dans les conditions prévues au chapitre III du décret n° 2019-1441 du 23 décembre 2019 relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics, à l'exception du deuxième alinéa de l'article 7 et du premier alinéa de l'article 8.

« II. – Pour les agents mentionnés au I, les délais mentionnés aux deuxième et quatrième alinéas de l'article 8 du décret du 23 décembre 2019 mentionné ci-dessus sont portés respectivement à trois mois et deux mois. » ;

3° Le deuxième alinéa de l'article 22 est complété par une phrase ainsi rédigée : « Pour le fonctionnaire appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique, cette durée maximale est portée à soixante-douze heures de temps de service et le même agent ne peut prétendre à un autre bilan de compétences qu'à l'expiration d'un délai d'au moins trois ans. » ;

4° Le deuxième alinéa de l'article 23 est complété par une phrase ainsi rédigée : « Cette durée maximale est portée à soixante-douze heures de temps de service au profit d'un fonctionnaire appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique. » ;

5° Le 1° de l'article 24 est complété par une phrase ainsi rédigée : « Cette durée maximale est portée à cinq ans au profit du fonctionnaire appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique. » ;

6° Après l'article 25, il est inséré un article 25-1 ainsi rédigé :

« *Art. 25-1.* – I. – Par dérogation au deuxième alinéa du I de l'article 25, la durée maximale pendant laquelle le fonctionnaire appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire à la charge de l'administration dont il relève est portée à vingt-quatre mois.

« Cette indemnité est égale :

« 1° A 100 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé, pendant une durée limitée aux douze premiers mois ;

« 2° A 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé, pendant une durée limitée aux douze mois suivants.

« 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.

« II. – Par dérogation au troisième alinéa du I de l'article 25, la durée pendant laquelle l'agent mentionné au I du présent article s'engage à rester au service de l'une des administrations mentionnées à l'article L. 2 du code général de la fonction publique est au maximum de trente-six mois. »

## Section 2

### Dispositions relatives à la fonction publique territoriale

**Art. 3.** – Le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 susvisé est ainsi modifié :

1° Après l'article 1<sup>er</sup>, sont insérés les articles 1-1 et 1-2 ainsi rédigés :

« *Art. 1-1.* – Une action de formation est 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, selon des modalités déterminées par arrêté des ministres chargés de la fonction publique et des collectivités territoriales.

« *Art. 1-2.* – L'agent territorial appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique bénéficie d'un accès prioritaire aux actions de formation prévues aux 2° à 6° de l'article L. 422-21 du code général de la fonction publique dans les conditions suivantes :

« 1° Lorsque la formation envisagée est assurée par la collectivité ou l'établissement d'emploi de l'agent ou par le Centre national de la fonction publique territoriale, celui-ci en bénéficie de plein droit ;

« 2° Lorsque plusieurs actions de formation permettent de satisfaire la demande de l'agent, la collectivité ou l'établissement d'emploi de l'agent peut décider de faire suivre à l'agent les actions de formation qu'elle assure elle-même ;

« 3° 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.

« Le 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. » ;

2° La section 2 du chapitre II du titre II est complétée par un article 17-1 ainsi rédigé :

« *Art. 17-1.* – I. – Par dérogation au 2° de l'article 8, la durée maximale pendant laquelle le fonctionnaire territorial appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique peut bénéficier de congés de formation professionnelle est portée à cinq ans pour l'ensemble de la carrière.

« II. – Par dérogation à l'article 12, la durée pendant laquelle le fonctionnaire mentionné au I 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 vingt-quatre mois.

« Cette indemnité est égale :

« 1° A 100 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé pendant une durée limitée aux douze premiers mois ;

« 2° A 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé pendant une durée limitée aux douze mois suivants.

« 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.

« III. – Par dérogation au premier alinéa de l'article 13, la durée pendant laquelle le fonctionnaire mentionné au I s'engage à rester au service de l'une des administrations mentionnées à l'article L. 2 du code général de la fonction publique est au maximum de trente-six mois. » ;

3° L'article 20 est complété par une phrase ainsi rédigée : « Cette durée maximale est portée à soixante-douze heures de temps de service pour le fonctionnaire territorial appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique. » ;

4° L'article 26 est complété par une phrase ainsi rédigée : « Ce délai est fixé à trois ans pour le fonctionnaire territorial appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique. » ;

5° Le deuxième alinéa de l'article 28 est complété par une phrase ainsi rédigée : « Cette durée est portée annuellement à soixante-douze heures de temps de service pour le fonctionnaire appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique. » ;

6° Après l'article 33, il est inséré une section 5 ainsi rédigée :

« Section 5

« Accès de certains fonctionnaires au congé de transition professionnelle

« Art. 34. – Le fonctionnaire territorial appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique peut bénéficier d'un congé de transition professionnelle ayant pour objet de lui 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 cent vingt 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 ;

« 2° D'une durée égale ou supérieure à soixante-dix heures et permettant d'accompagner et de conseiller les créateurs ou repreneurs d'entreprises.

« Art. 35. – Le congé de transition professionnelle 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 douze 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 cinq ans sur l'ensemble de la carrière.

« Art. 36. – La demande de congé de transition professionnelle est formulée trois mois au moins avant la date à laquelle commence l'action ou le parcours de formation. Cette demande 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.

« Lorsqu'elle procède à l'examen de la demande, la collectivité ou l'établissement d'emploi apprécie la cohérence de cette demande avec le projet d'évolution professionnelle exprimé ainsi que la pertinence des actions de formation destinées à permettre sa mise en œuvre et les perspectives d'emploi à l'issue de la formation.

« La collectivité ou l'établissement d'emploi informe l'intéressé de sa réponse, par écrit, dans le délai de deux 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. En cas d'acceptation, le bénéfice du congé peut être différé dans l'intérêt du service.

« Art. 37. – 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.

« Art. 38. – I. – 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.

« II. – En application de l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique, 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.

« III. – Par dérogation, pour l'application du I au fonctionnaire territorial affecté à l'étranger à la date de la demande de congé, l'indemnité de résidence est celle prévue à l'article 9 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation correspondant à la zone de salaires sans abattement.

« Art. 39. – Le bénéficiaire du congé de transition professionnelle transmet, 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.

« Art. 40. – La collectivité ou l'établissement d'emploi prend en charge les frais de la formation mentionnée à l'article 39, 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. » ;

7° La section 1 du chapitre II du titre III est complétée par un article 45-1 ainsi rédigé :

« Art. 45. – I. – Par dérogation au 1° de l'article 42, la durée totale pendant laquelle l'agent contractuel, l'assistant maternel ou l'assistant familial qui appartient à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique peut bénéficier d'un congé de formation professionnelle est portée à cinq années.

« II. – Par dérogation aux articles 43 et 44, lorsque l'agent contractuel, l'assistant maternel ou l'assistant familial bénéficiaire d'un congé de formation professionnelle appartient à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique, il perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire à la charge de l'administration dont il relève pendant une durée limitée à vingt-quatre mois.

« Cette indemnité est égale :

« 1° A 100 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé pendant une durée limitée aux douze premiers mois ;

« 2° A 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé pendant une durée limitée aux douze mois suivants.

« 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. » ;

8° L'article 46 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« L'agent contractuel, l'assistant maternel ou l'assistant familial appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique peut bénéficier d'un bilan de compétences et d'un congé pour bilan de compétences dans les mêmes conditions que celles prévues pour un fonctionnaire territorial appartenant à l'une de ces catégories. » ;

9° L'article 47 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« L'agent contractuel, l'assistant maternel ou l'assistant familial appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique peut bénéficier d'un congé pour validation des acquis de l'expérience dans les mêmes conditions que celles prévues pour un fonctionnaire territorial appartenant à l'une de ces catégories. » ;

10° Après l'article 47, il est inséré une section 4 ainsi rédigée :

#### « Section 4

##### « Le congé de transition professionnelle

« Art. 48. – L'agent contractuel, l'assistant maternel ou l'assistant familial appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique peut bénéficier d'un congé de transition professionnelle dans les conditions prévues pour un fonctionnaire territorial aux articles 34 à 40. »

#### Section 3

##### Dispositions relatives à la fonction publique hospitalière

**Art. 4.** – Le décret du 21 août 2008 susvisé est ainsi modifié :

1° Après l'article 1<sup>er</sup>, sont insérés les articles 1-1 et 1-2 ainsi rédigés :

« Art. 1-1. – Une action de formation est 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, selon des modalités déterminées par arrêté des ministres chargés de la fonction publique et de la santé.

« Art. 1-2. – L'agent hospitalier appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique bénéficie d'un accès prioritaire aux actions de formation prévues aux 2° à 8° de l'article 1<sup>er</sup> dans les conditions suivantes :

« 1° Lorsque la formation envisagée est assurée par l'établissement ou l'autorité investie du pouvoir de nomination, celui-ci en bénéficie de plein droit ;

« 2° Lorsque plusieurs actions de formation permettent de satisfaire la demande de l'agent, l'établissement ou l'autorité investie du pouvoir de nomination peut décider de faire suivre à l'agent les actions de formation qu'elle assure elle-même ;

« 3° Lorsque la formation envisagée n'est pas assurée par l'établissement ou l'autorité de nomination, les modalités de mise en œuvre de cet accès prioritaire sont précisées par décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination ou du pouvoir de recrutement. Cette décision peut définir des plafonds de financement.

« L'agent bénéficiaire des actions de formation transmet à son administration 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. » ;

2° Après le cinquième alinéa de l'article 25, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Par dérogation aux troisième et cinquième alinéas, lorsque l'agent hospitalier bénéficiaire du congé pour bilan de compétences appartient à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique, la durée maximale de ce congé est portée à soixante-douze heures de temps de service et le délai à l'expiration duquel le même agent peut prétendre à un autre bilan de compétences est porté à au moins trois ans. » ;

3° Le troisième alinéa de l'article 28 est complété par une phrase ainsi rédigée : « Lorsque l'agent hospitalier bénéficiaire appartient à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique, cette durée est portée, annuellement et par validation, à soixante-douze heures de temps de service. » ;

4° Après l'article 36, il est inséré un article 36-1 ainsi rédigé :

« Art. 36-1. – I. – Par dérogation à l'article 30, la durée maximale pendant laquelle l'agent hospitalier appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique peut bénéficier d'un congé de formation professionnelle est portée à cinq ans pour l'ensemble de la carrière.

« II. – Par dérogation à l'article 31, la durée maximale pendant laquelle l'agent hospitalier mentionné au I qui a obtenu un congé de formation perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire à la charge de l'établissement dont il relève est portée à vingt-quatre mois.

« Cette indemnité est égale :

« 1° A 100 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé pendant une durée limitée aux douze premiers mois ;

« 2° A 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé pendant une durée limitée aux douze mois suivants.

« 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.

« III. – Par dérogation au deuxième alinéa de l'article 36, la durée pendant laquelle l'agent mentionné au I s'engage à rester au service de l'un des établissements mentionnés à l'article L.-5 du code général de la fonction publique est au maximum de trente-six mois. » ;

5° Après l'article 36-1, il est inséré un chapitre VII *bis* ainsi rédigé :

#### « CHAPITRE « VII BIS

##### « ACCÈS DE CERTAINS AGENTS AU CONGÉ DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

« Art. 36-2. – I. – L'agent hospitalier appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique peut bénéficier d'un congé de transition professionnelle ayant pour objet de lui 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 dans les conditions prévues au chapitre III du décret n° 2020-1106 du 3 septembre 2020 relatif aux mesures d'accompagnement en cas de suppression d'emploi dans la fonction publique hospitalière sous réserve des dispositions des II et III du présent article.

« II. – Pour l'application de l'article 9 de ce décret aux agents mentionnés au I :

« 1° Les délais mentionnés aux deuxième et quatrième alinéas sont portés respectivement à trois mois et deux mois ;

« 2° Les compétences de l'établissement sont exercées :

« a) A l'égard des directeurs recrutés en application de l'article L. 344-1 du code général de la fonction publique, par l'autorité de recrutement mentionnée à ce même article ;

« b) A l'égard des corps de directeurs, par l'autorité investie du pouvoir de nomination après avis de l'autorité de recrutement.

« III. – Pour l'application de l'article 12 du même décret aux agents mentionnés aux *a* et *b* du 2° du II du présent article, les compétences de l'établissement d'emploi sont exercées par l'autorité de recrutement. »

#### Section 4

##### Dispositions relatives aux agents contractuels de l'Etat et aux ouvriers des établissements industriels de l'Etat

**Art. 5.** – Le chapitre I<sup>er</sup> du décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 susvisé est ainsi modifié :

1° A l'article 3, les mots : « l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée » sont remplacés par les mots : « l'article L. 2 du code général de la fonction publique » ;

2° Il est ajouté un article 10-1 ainsi rédigé :

« Art. 10-1. – Les dispositions de l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique s'appliquent aux agents mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> dans les mêmes conditions que celles définies pour les fonctionnaires par le décret du 15 octobre 2007 susvisé à l'exception du II de l'article 25-1. »

#### CHAPITRE II ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS DANS LEURS PROJETS D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

##### Section 1

##### Accompagnement personnalisé

**Art. 6.** – Chaque employeur public pour les agents qu'il emploie et chaque centre de gestion de la fonction publique territoriale pour les agents qui relèvent de sa compétence élaborent un document formalisant l'offre d'accompagnement personnalisé dont les intéressés 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 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 prévu à l'article 7 ainsi que le plan individuel de développement des compétences prévu à l'article 8.

Il prévoit des modalités d'accès adaptées aux agents appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique, notamment celles concernant les personnes mentionnées à l'article L. 5212-13 du code du travail.

Ce document est rendu accessible aux agents par voie numérique et par tout autre moyen. Il donne lieu à une information du comité social compétent. Jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2023, cette information est délivrée au comité technique compétent.

**Art. 7.** – 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 est établi conjointement par l'agent et le 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 code général de la fonction publique en est informé.

Les modalités de réalisation du bilan de parcours professionnel sont définies par un arrêté des ministres chargés de la fonction publique, de la santé et des collectivités territoriales.

**Art. 8.** – 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. A 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 prévu à l'article 7.

Lorsqu'une personne mentionnée à l'article L. 5212-13 du code du travail bénéficie d'un plan individuel de développement des compétences, le référent handicap mentionné à l'article L. 131-9 du code général de la fonction publique 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.

## Section 2

### Période d'immersion professionnelle

**Art. 9.** – Chaque agent public peut bénéficier d'une période d'immersion professionnelle auprès d'un des employeurs publics mentionnés à l'article L. 2 du code général de la fonction publique ou de tout autre organisme public d'une durée comprise entre deux jours et dix jours ouvrés, consécutifs ou non, dont la durée cumulée ne peut être supérieure à vingt jours sur une période de trois ans.

Elle permet à l'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.

**Art. 10.** – La demande est motivée et présentée par l'agent à son administration d'emploi.

Elle est formulée trois mois au moins avant la date à laquelle son commencement est souhaité ou dans un délai réduit en cas d'accord entre l'intéressé et l'autorité hiérarchique compétente. Elle précise la structure d'accueil souhaitée, la durée et la période envisagées.

Elle est instruite par l'autorité hiérarchique compétente qui apprécie notamment sa cohérence avec le projet d'évolution professionnelle exprimé.

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.

**Art. 11.** – La mise en œuvre d'une période d'immersion donne lieu à une convention entre l'agent, l'administration d'emploi et la structure d'accueil. Cette convention définit les fonctions observées par l'agent, le lieu, la durée ainsi que la ou les dates de son déroulement.

**Art. 12.** – Pendant la période d'immersion, le bénéficiaire est considéré comme étant en mission au sens des dispositions fixant les conditions et les modalités de règlements des frais occasionnés par les déplacements temporaires du personnel civil de l'Etat et du personnel des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Cette période donne lieu, le cas échéant, à une prise en charge des frais de déplacement.

Lorsque le bénéficiaire de la période d'immersion professionnelle est une des personnes mentionnées à l'article L. 5212-13 du code du travail à laquelle ont été attribuées des aides humaines ou matérielles contribuant à l'adaptation de son poste de travail, son employeur s'assure qu'elle bénéficie des aides nécessaires au bon déroulement de cette période. Ces aides sont définies dans la convention prévue à l'article 11.

La période d'immersion est décomptée du temps de service de l'agent. Elle est sans incidence sur la rémunération de l'agent.

## CHAPITRE III

### AUTRES DISPOSITIONS

**Art. 13.** – Le décret du 15 octobre 2007 susvisé est ainsi modifié :

1° Au 6° de l'article 1<sup>er</sup>, les mots : « le 6° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée » sont remplacés par les mots : « l'article L. 422-1 du code général de la fonction publique » ;

2° Au dernier alinéa de l'article 9, les mots : « l'article 22 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée » sont remplacés par les mots : « les articles L. 422-8 à L. 422-19 du code général de la fonction publique » ;

3° Au I de l'article 15 et au troisième alinéa du I de l'article 25, les mots : « l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée » sont remplacés par les mots : « l'article L. 2 du code général de la fonction publique » ;

4° Au 1° de l'article 24, les mots : « au 6° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée » sont remplacés par les mots : « l'article L. 422-1 du code général de la fonction publique ».

**Art. 14.** – Le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 susvisé est ainsi modifié :

1° A l'article 1<sup>er</sup> :

a) Au premier alinéa, les mots : « l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée » sont remplacés par les mots : « l'article L. 4 du code général de la fonction publique » et les mots : « l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 12 juillet 1984 susvisée » sont remplacés par les mots : « l'article L. 422-21 du même code » ;

b) Au second alinéa, les mots : « l'article 2-1 de la loi du 12 juillet 1984 susvisée, l'article 22 *quater* de la loi du 13 juillet 1983 susvisée et » sont remplacés par les mots : « les articles L. 422-8 à L. 422-19 du même code ainsi que » ;

2° A l'article 2 :

a) Au premier alinéa, les mots : « l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 12 juillet 1984 susvisée » sont remplacés par les mots : « l'article L. 422-21 du code général de la fonction publique » ;

b) Au second alinéa, les mots : « l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 12 juillet 1984 » sont remplacés par les mots : « l'article L. 422-21 du même code » ;

3° Au premier alinéa des articles 5 et 6, les mots : « l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 12 juillet 1984 susvisée » sont remplacés par les mots : « l'article L. 422-21 du code général de la fonction publique » ;

4° A l'article 8 :

a) Au 2°, les mots : « au 6° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée » sont remplacés par les mots : « au 1° de l'article L. 422-1 du code général de la fonction publique » ;

b) Au 3°, les mots : « au 6° *ter* de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée » sont remplacés par les mots : « au 3° de l'article L. 422-1 du même code » ;

c) Au 4°, les mots : « au 6° *bis* de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée » sont remplacés par les mots : « au 2° de l'article L. 422-1 du même code » ;

5° A l'article 9, les mots : « l'article 7 de la loi du 12 juillet 1984 susvisée » sont remplacés par les mots : « l'article L. 423-3 du code général de la fonction publique » ;

6° Au premier alinéa de l'article 13, les mots : « l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée » sont remplacés par les mots : « l'article L. 2 du code général de la fonction publique » ;

7° Au second alinéa de l'article 17, les mots : « l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée » sont remplacés par les mots : « l'article L. 452-44 du code général de la fonction publique » ;

8° A l'article 41, les mots : « l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée » sont remplacés par les mots : « l'article L. 4 du code général de la fonction publique ».

**Art. 15.** – Le ministre de l'intérieur et des outre-mer, le ministre de la santé et de la prévention et le ministre de la transformation et de la fonction publiques sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'application du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 22 juillet 2022.

ÉLISABETH BORNE

Par la Première ministre :

*Le ministre de la transformation  
et de la fonction publiques,*

STANISLAS GUERINI

*Le ministre de l'intérieur  
et des outre-mer,*

GÉRALD DARMANIN

*Le ministre de la santé  
et de la prévention,*

FRANÇOIS BRAUN