

Les dispositifs d'évolution professionnelle

Le CDG 70 a élaboré une offre de service complète, avec un suivi personnalisé adapté en fonction de la situation individuelle de l'agent et de la finalité recherchée :

- 1 dispositif pour sécuriser l'intégration d'un nouvel agent bénéficiant d'une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé
- 4 dispositifs ayant objectif de permettre à un agent de faire le point sur sa carrière et de travailler sur un projet de mobilité professionnelle et/ou de reconversion - choisi ou subi - mûri ou en réflexion - réaliste et réalisable.

Garant des principes de neutralité et de confidentialité, le référent « parcours professionnel » du CDG 70, formé à l'accompagnement des trajectoires professionnelles, apporte son expertise au regard de sa connaissance du statut de la fonction publique territoriale, des métiers territoriaux, du marché de l'emploi, du secteur de la formation et des évolutions réglementaires.

Les nouvelles obligations des employeurs territoriaux

Le décret n°2022-1043 prévoit l'obligation pour chaque employeur public d'élaborer un document formalisant :

- l'offre d'accompagnement disponible pour les agents souhaitant ou contraints par leur état de santé à préparer leur reconversion professionnelle,
- les modalités d'accès à cette offre,
- les ressources et les outils pouvant être mobilisés.

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 » (article 6). 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](#).

Les dispositifs déployés par le CDG 70

En fonction de l'origine de la demande (agent ou employeur), du statut de l'agent concerné et de son engagement dans une démarche d'évolution professionnelle, l'un ou l'autre des dispositifs proposés par le CDG 70 sera mobilisé :

- **Entretien de sécurisation** : à la suite du recrutement d'un agent bénéficiant d'une RQTH. A la demande de l'employeur ou sur proposition du *Référent Parcours professionnel*
- **Accompagnement individuel à la mobilité** : à la demande de l'employeur ou de l'agent. Entretien unique de 2h.
- **APEPP - Accompagnement Personnalisé à l'Élaboration du Projet Professionnel** : à la demande de l'employeur souhaitant accompagner un agent dans un projet d'évolution professionnelle. Durée totale des entretiens : 14h
- **Plan individuel de développement des compétences** : à la demande de l'employeur qui souhaite accompagner un agent dans son projet d'évolution professionnelle à l'issue d'un APEPP
- **PPR - Période Préparatoire au Reclassement** : pour un agent déclaré inapte à ses fonctions et à son cadre d'emplois et qui doit préparer activement sa reconversion professionnelle.

Les textes de références et "l'esprit de la loi" en matière de formation au cours de la carrière pour les agents de la fonction publique territoriale

- L'**ordonnance n° 2021-658 du 26 mai 2021** renforçant la formation de certains agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle a inséré au sein de la **loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires** un article 22 quinquies en vertu duquel certains agents publics peuvent bénéficier d'un renforcement de la formation afin de favoriser leur évolution professionnelle (pour les agents de catégorie C, pour les agents les plus exposés aux risques d'usure

professionnelle, c'est-à-dire à un risque d'altération de leur état de santé lié au travail, et pouvant être accompagnés dans un projet d'évolution professionnelle, dans une logique d'anticipation et de prévention). Son article 2 étend ce dispositif aux agents contractuel de droit public.

- Cette disposition est désormais codifiée à l'article **L. 422-3 du Code général de la fonction publique**.
- **Le décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022** met ainsi à jour le dispositif réglementaire de chaque versant de la fonction publique et fixe les conditions de mise en œuvre du dispositif introduit par l'ordonnance 2021.
- Concernant la fonction publique territoriale, l'**article 3 du décret du 22 juillet 2022** définit, pour l'ensemble des agents publics, l'action de formation professionnelle. « *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 et de la santé* ».
- L'**article 3 du décret du 22 juillet 2022** est venu préciser, par ailleurs, les conditions de mise en œuvre d'un droit renforcé à la formation, 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 (modification, en conséquence, du 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 territoriale) :
 - Agent public occupant un emploi de catégorie C et n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel correspondant à un niveau requis à l'article 1 du décret n°2022-1043 précise que 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 (niveau Bac)
 - Agent public en situation de handicap mentionné à l'article L. 131-8 du CGFP
 - 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.