



Actualisation Décembre 2023 – Décret du 24/07/2022 + arrêté publié au JO du 17/08/2023

Sources ANDCDG/CIG/CDG80

L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE : MODE D'EMPLOI

Evoluer professionnellement	L'employeur peut aider/mobiliser	Le CDG 80 réalise	Le CNFPT réalise ?
<p><u>Réflexion sur son évolution, sa situation professionnelle</u></p> <p>Entretien professionnel annuel Etablissement des besoins de formation et des souhaits d'évolution professionnelle</p> <p>Conseil en évolution professionnelle (CEP) Accompagnement personnalisé destiné à aider à élaborer et mettre en œuvre un projet professionnel. L'employeur n'est pas nécessairement mis au courant.</p> <p>Bilan de parcours professionnel (arrêté du 17/08/2023) Sous forme de séances collectives ou d'entretiens individuels. En présentiel ou en distanciel. Sur le temps de service de l'agent. 4 étapes : <u>informer</u> l'agent des objectifs du bilan / <u>analyser</u> son parcours pour identifier et valoriser ses expériences professionnelles, ses valeurs professionnelles, ses motivations / <u>réaliser</u> un plan d'action lui permettant d'élaborer et/ou de mettre en œuvre son projet d'évolution professionnelle / <u>conclure</u> avec appropriation par l'agent et rédiger un document de synthèse conjoint. Seul l'agent peut décider de le transmettre ou pas à son responsable RH ou son supérieur hiérarchique.</p>	<p>Informations et conseils en matière de formations et de dispositifs de formation auprès de la direction des Ressources humaines, du (de la) conseiller(e) mobilité-carrière.</p> <p>Entretien professionnel annuel Moment d'échange entre le fonctionnaire et son supérieur hiérarchique direct sur le bilan de l'année écoulée et les objectifs pour l'année suivante. Obligatoire. Formalisé dans un compte rendu.</p> <p>CEP oui dans les grandes collectivités ou les CDG</p> <p>Bilan de parcours professionnel L'employeur vous informe que ce bilan existe et peut vous le proposer.</p>	<p>CEP + Bilan de Parcours professionnel OUI Appelé « Accompagnement à l'Evolution professionnelle » À l'initiative de l'agent (d'une collectivité affiliée ou d'une collectivité non affiliée et adhérente au socle commun pour un de leurs agents dans la perspective d'une mobilité externalisée), hors de son temps de travail (sauf accord spécial de l'employeur). Pas d'obligation de prévenir l'employeur. Gratuit et confidentiel. 2 RDV MAXI de 1h30 (durée variable selon qu'il s'agit d'un CEP ou d'un CEP avec un Bilan de Parcours professionnel) : temps d'échange et d'écoute, éclaircissement d'une situation professionnelle, définition de premières pistes, engagements des deux parties sur des actions à mener. En présentiel au CDG ou en visio-conférence. + suivi de l'agent, à son initiative et à sa demande Compte-rendu écrit envoyé à l'agent puis validé par l'agent avec un plan d'action. + Aide à l'emploi</p>	<p>Bilan de parcours professionnel OUI sous certaines conditions Appelé « Conduite de son projet d'évolution professionnelle choisie » ou « Construction de son projet de transition professionnelle ou de reconversion ou reclassement » En collectif – Environ 10 jours Priorité aux agents de catégorie B et C ou encore « Conduite de son projet d'évolution professionnelle en tant que cadre » Avec accord de l'employeur. Consulter le CNFPT</p>

<p>Bilan de compétences Définition d'un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Analyse des compétences professionnelles et personnelles. Réalisé par un organisme de formation habilité.</p> <p>Immersion professionnelle Période au cours de laquelle l'agent est placé temporairement auprès d'un autre employeur public, pour appréhender la réalité d'un métier, observer sa pratique et l'environnement professionnel dans lequel elle se déroule.</p>	<p>Congé pour bilan de compétences A l'initiative de l'agent ou de l'employeur (avec l'accord de l'agent). Possibilité de prise en charge financière par l'employeur</p> <p>Immersion professionnelle À l'initiative de l'agent. Permettre d'appréhender la réalité d'un métier, d'observer sa pratique et l'environnement professionnel dans lequel elle se déroule en vue de confirmer un projet d'évolution professionnelle et de faire un choix éclairé de mobilité.</p>	<p>Conseils ponctuels sur simple appel téléphonique ou mail sur de multiples questions relatives à son parcours professionnel</p> <p>+ Ateliers collectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pour Lauréats de concours - Pour les agents en Période de préparation en Reclassement (PPR) ou en Congé de Transition Professionnelle (CTP) et agents en recherche de mobilité - Lors de forums de l'orientation de l'emploi <p>+ Plate-forme des CDG www.emploi-territorial.fr</p> <ul style="list-style-type: none"> - observatoire des recrutements en cours par zone géographique, filière, grade, métier... - pour postuler aux offres d'emploi - pour déposer une candidature spontanée <p>Bilan de compétences NON Réalisé par des organismes privés habilités et des personnes ayant reçu la certification</p> <p>Immersion professionnelle Modèles de convention disponibles Accompagnement dans la recherche du type d'immersion</p>	<p>Bilan de compétences NON pas à ce jour voir organismes certifiés Réalisé par des organismes privés habilités et des personnes ayant reçu la certification</p>
<p><u>Se former / se perfectionner</u></p> <p>Formations obligatoires Intégration Professionnalisation Habilitations Prise de poste Management</p> <p>Formations de perfectionnement</p> <p>Formations facultatives</p>	<p>Formations obligatoires, de perfectionnement et facultatives Et selon le plan de formation de la collectivité ; inscriptions par l'employeur</p>	<p>Informations pratiques sur les différents dispositifs Sous forme de webinaires et d'ateliers Réponse aux questions posées par téléphone Envoi de documentation détaillée et adaptée Information sur le site internet</p> <p>Trames de conventions Disponibles pour le Congé de Transition professionnelle, les immersions</p> <p>Trames de délibérations (pour les collectivités uniquement) Disponibles pour le Congé de Transition professionnelle, le Compte Personnel de Formation, la mise en place de l'apprentissage</p> <p>Trames de saisines du CST (pour les collectivités uniquement) Disponibles pour l'apprentissage.</p> <p>Aide à la rédaction des projets-cadre à présenter en Comité Social territorial et/ou avant le vote par l'organe délibérant pour le Congé de Transition</p>	<p>Formations obligatoires Les dispense. Inscription par l'employeur.</p> <p>Formations de perfectionnement Les dispense. Inscription par l'employeur. Des organismes de formation privés en dispensent également.</p> <p>Formations facultatives Les dispense Inscription par l'employeur. Des organismes de formation privés en dispensent également.</p> <p>Dont Actions de lutte contre l'illettrisme / illettrisme CLÉA Inscription par l'employeur.</p>

<p>Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE) Obtenir, tout ou partie, d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle ou accéder à un cursus de formation sans justifier du niveau d'étude ou de diplôme normalement requis.</p> <p>Plan individuel de développement de compétences (arrêté du 17/08/2023) Dans le prolongement du CEP et du Bilan de parcours professionnel Plan d'actions pour réduire l'écart entre compétences attendues et compétences détenues. A l'initiative de l'agent ou de l'employeur (avec l'accord de l'agent). Elaboration conjointe à l'issue d'échanges personnalisés. Formalisation des engagements convenus de part et d'autre par une convention (formation, tutorat, immersions, nouvelle organisation pour la mise en application des acquis de la formation) Accompagnement possible pour l'élaboration et la mise en œuvre (sur demande de l'agent).</p> <p>Formations personnelles avec le Compte personnel de formation (CPF) A l'initiative de l'agent, avec l'accord de l'employeur. Dispositif permettant de suivre des formations financées par l'employeur certifiantes ou non certifiantes (dans le secteur privé, le CPF n'est utilisable que pour des formations certifiantes) Toute formation ayant pour but l'acquisition d'un diplôme ou l'acquisition de compétences nécessaires à la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle hors de son poste actuel</p> <p>Congé de formation professionnelle (CFP) Dispositif permettant de parfaire une formation personnelle par le biais de stages de formation à caractère professionnel ou personnel qui ne sont pas proposés par l'employeur.</p> <p>Congé de transition professionnelle (CTP) Pour le fonctionnaire territorial ou l'agent contractuel appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du CGFP (et sur prescription du médecin du travail pour l'un des cas). À l'initiative de l'agent.</p>	<p>Congé pour VAE À l'initiative de l'agent. Possibilité de prise en charge financière par l'employeur.</p> <p>Plan individuel de développement de compétences Ecrit co-signé</p> <p>CPF Demande écrite à faire auprès de son employeur avec détail du coût et de l'organisme de formation et motivations. La réponse de l'employeur est fonction du cadre institué et de la réglementation en vigueur.</p> <p>Congé de formation professionnelle (CFP) Demande écrite à faire auprès de son employeur + engagement sur une durée précise de rester dans le secteur public</p> <p>Congé de transition professionnelle (CTP) Demande écrite à faire auprès de son employeur sans engagement à rester dans le secteur public</p>	<p>professionnelle, le Compte Personnel de Formation, les immersions, le Plan de formation.</p> <p>VAE NON</p> <p>Plan individuel de développement de compétences Oui dans le prolongement du CEP et du Bilan de parcours professionnel ; limité au total pour les 3 missions à 2 X1h30 d'entretien individuel + le temps du suivi du plan d'engagement</p> <p>CPF Webinaires d'information sur ce qu'est le CPF Réponse sur demande aux employeurs Réponse directe aux agents Envoi de documents Trames de délibérations proposées</p> <p>Congé de formation professionnelle (CFP) Informations sur demande + intégré dans webinaire d'information sur les outils au service de la mobilité professionnelle</p> <p>Congé de transition professionnelle (CTP) Informations sur demande + intégré dans webinaire d'information sur les outils au service de la mobilité professionnelle Trame de convention disponible</p>	<p>Tests préalables « positionnement des agents » pour les affecter à un groupe de niveaux.</p> <p>VAE NON (seuls les organismes certifiés sont habilités) mais le CNFPT organise un Accompagnement à la VAE : « accompagnement à l'élaboration du livret 2 et à la préparation orale et écrite ».</p> <p>Plan individuel de développement de compétences (voir le CNFPT)</p> <p>CPF Oui pour les formations proposées dans le catalogue CNFPT (sauf formations certifiantes à ce jour)+ secteur privé selon projet</p> <p>CFP Oui + secteur privé selon projet</p> <p>CTP Oui pour la partie formation (formations certifiantes en préparation par le CNFPT) + secteur privé selon projet</p>
--	---	--	--

<p>Possibilité 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. L'objectif de ce congé est de permettre de suivre les actions de formation longue nécessaires en vue d'exercer un nouveau métier</p> <p>Période d'immersion professionnelle A la demande de l'agent Permet de découvrir un nouveau métier auprès d'un autre employeur du secteur public 10 jours par an maxi ; 20 sur 3 ans</p>	<p>Période d'immersion professionnelle Demande écrite à faire auprès de l'employeur puis convention avec la collectivité ou l'établissement public d'accueil</p>	<p>Période d'immersion professionnelle Informations sur demande + intégré dans webinaire d'information sur les outils au service de la mobilité professionnelle Trame de convention disponible</p>	
<p>Changer de grade ou de cadre d'emplois</p> <p>Avancement de grade</p> <p>Concours</p> <p>Examens professionnels</p>	<p>Avancement de grade : c'est le passage d'un grade à un grade immédiatement supérieur à l'intérieur d'un même cadre d'emplois (chaque cadre d'emplois est composé de plusieurs grades – <u>ex.</u> : Adjoint administratif vers adjoint administratif principal de 2^{ème} classe ou adjoint administratif principal de 2^{ème} classe vers adjoint administratif principal de 1^{ère} classe).</p> <p>L'avancement de grade n'est pas de droit mais résulte d'une décision expresse de l'autorité territoriale.</p> <p>Les agents doivent remplir les conditions d'ancienneté et/ou de réussite à un examen professionnel après appréciation de leur valeur professionnelle et des acquis de l'expérience.</p> <p>Après concours : possibilité de changer de grade ou de cadre d'emplois.</p> <p>Formations de préparation aux épreuves des concours et examens professionnels Peut être accordé sur le temps de travail effectif (selon les nécessités de service) pour les agents titulaires, stagiaires ou contractuels déjà en poste.</p> <p>Pour les autres personnes, des préparations sont possibles, par exemple dans les IPAG.</p>	<p>Avancement de grade : le CDG 80 accompagne la collectivité dans l'analyse des situations individuelles et dans la rédaction des arrêtés.</p> <p>Organisation des concours externes, internes, 3^{ème} concours et examens professionnels Epreuves écrites, orales, pratiques, facultatives. Informations sur demande auprès du Pôle Concours par mail ou par téléphone (conditions d'inscriptions, nature des épreuves, organisation, calendrier etc. + sur le site internet.</p> <p>Reconnaissance des diplômes (RED) et reconnaissance de l'expérience professionnelle (REP) Ces dispositifs permettent à un candidat qui n'a pas le diplôme requis de déposer un dossier en vue d'obtenir l'équivalence pour s'inscrire à un concours externe.</p>	<p>Formations de préparation aux épreuves des concours et examens professionnels organisés par les CDG et par le CNFPT</p> <p>MOOC (formations gratuites en ligne) sur Fun Mooc</p> <p>Reconnaissance des diplômes (RED) et reconnaissance de l'expérience professionnelle (REP) Ces dispositifs permettent à un candidat qui n'a pas le diplôme requis de déposer un dossier en vue d'obtenir l'équivalence pour s'inscrire à un concours externe.</p>

<p>Promotion interne</p>	<p>Promotion interne : la promotion interne consiste dans le passage d'un cadre d'emplois vers un autre cadre d'emplois au sein de la même fonction publique, avec ou sans examen professionnel (exemple : cadre d'emploi des adjoints administratifs (catégorie C) vers le cadre d'emploi des rédacteurs (catégorie B)</p>	<p>Cette équivalence peut être délivrée par le CDG pour les concours qu'il organise requérant <u>un diplôme à portée générale</u>.</p> <p>Promotion interne : le CDG 80 a un rôle de recensement des propositions émanant des collectivités et de classement</p>	<p>Cette équivalence peut être délivrée par le CDG pour les concours qu'il organise requérant un <u>diplôme à spécialité</u></p>
<p><u>Se reclasser (inaptitude reconnue par le conseil médical)</u></p> <p>Période de Préparation au Reclassement (PPR) Accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire inapte vers le reclassement.</p> <p>Reconnaissance en Qualité de travailleur handicapé (RQTH)</p>	<p>PPR A l'initiative de l'employeur sur avis du conseil médical, notification des droits à la PPR au reclassement. Préparer, et le cas échéant qualifier, le bénéficiaire pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé s'il y a lieu en dehors de sa collectivité ou son établissement public d'affectation. Durée variable selon le projet : 1 an maximum.</p> <p>RQTH Il n'existe aucune obligation de mentionner la qualité de travailleur handicapé auprès de votre employeur. Toutefois, le fait d'en informer votre employeur permet de mieux comprendre les aménagements demandés. Avec cette RQTH, vous serez prioritaire pour accéder à diverses mesures d'aides à l'emploi et à la formation, ainsi qu'à des aménagements des dispositifs existants.</p>	<p>PPR Accompagnement à la mise en place conjointe du projet de convention tripartite (Collectivité-Agent-CDG 80) Mise en place conjointe du projet de convention tripartite. Entretiens d'accompagnement avec le Pôle Santé Prévention et le Pôle Emploi Compétences</p> <p>RQTH Recommandation de la signaler au médecin du travail qui peut préconiser des aménagements si nécessaires. Le médecin du travail et le CDG80 pourront donner des renseignements sur la procédure à tenir pour obtenir une RQTH et une mise en relation avec les partenaires (Maison Départementale des Personnes Handicapées MDPH80)</p>	
<p><u>Changer d'employeur</u></p> <p>Par le biais de la mutation</p> <p>Par le biais du détachement</p>	<p>Par le biais de la mutation Possibilité de changer d'affectation soit au sein de la même collectivité (mutation interne), soit au sein d'une autre collectivité (mutation externe). La mutation désigne un changement d'emploi à l'intérieur du même grade et du même cadre d'emplois.</p> <p>Par le biais du détachement C'est une forme de mobilité des fonctionnaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au sein de la fonction publique dont ils relèvent (y compris au sein de leur propre collectivité) vers un autre cadre d'emplois (ex : détachement pour stage suite à la réussite à un concours d'un fonctionnaire sur un grade d'adjoint administratif qui a réussi le concours de Rédacteur, il sera alors détaché pour stage pendant un an au sein de sa propre collectivité ; autre exemple : un 	<p>Mutation Détachement Intégration directe</p> <p>Le CDG 80 apporte son conseil aux collectivités comme aux agents qui le sollicitent</p>	

<p>Par le biais de l'intégration directe</p>	<p>adjoint technique qui serait détaché sur le grade d'adjoint administratif lorsque les fonctions exercées par l'agent ne correspondent plus à son cadre d'emplois)</p> <ul style="list-style-type: none">- ou entre les trois fonctions publiques (Etat, hospitalière ou territoriale) sur des emplois de fonctionnaires ou de contractuels. <p>Après une période de détachement de 5 ans, la collectivité d'accueil doit proposer l'intégration à l'agent. L'agent peut lui aussi solliciter son intégration.</p> <p>L'agent peut demander un détachement de 1 an puis demander chaque année un renouvellement jusqu'à l'échéance des 5 ans. Il peut également demander directement un détachement de 5 ans.</p> <p>Par le biais de l'intégration directe : nouvelle forme de recrutement applicable à l'ensemble des fonctionnaires (Etat, Hospitaliers, Territoriaux), qui se traduit par une radiation du cadre d'emplois ou du corps d'origine et par une intégration concomitante dans le cadre d'emplois ou le corps d'accueil, sans période de détachement intermédiaire (exemple d'un fonctionnaire territorial sur un grade d'adjoint administratif intégré dans la fonction publique d'état sur le même grade).</p> <p>L'intégration directe s'effectue entre corps et cadres d'emplois appartenant à la même catégorie hiérarchique (A, B ou C) et de niveau comparable.</p> <p>L'intégration directe dans un autre cadre d'emplois peut aussi avoir lieu au sein de la même collectivité (exemple d'un adjoint administratif qui souhaite être intégré sur le grade d'adjoint technique).</p>		
--	---	--	--

DÉTAIL DES DISPOSITIFS POUVANT ÊTRE MOBILISÉS

Formations et congés		Fonctionnaire territorial / agent contractuel	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*
CFP Congé de Formation Professionnelle	Durée maximale	3 ans sur l'ensemble de la carrière	5 ans sur l'ensemble de la carrière	5 ans sur l'ensemble de la carrière
	Durée de l'indemnité mensuelle forfaitaire à la charge de l'employeur	12 mois	24 mois	24 mois
	Montant de l'indemnité mensuelle forfaitaire	85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence qu'il percevait au moment de la mise en congé.	<ul style="list-style-type: none"> - Pendant les 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 ; - Pendant les 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. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pendant les 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 ; - Pendant les 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.
	Durée pendant laquelle le fonctionnaire s'engage à rester au service de l'une des administrations	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
BC Congé pour bilan de compétences	Durée	24 heures du temps de service, éventuellement fractionnables	72 heures du temps de service, éventuellement fractionnables	72 heures du temps de service, éventuellement fractionnables
	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	A l'expiration d'un délai d'au moins 3 ans après le précédent
VAE Congé annuel pour Validation des Acquis et de l'Expérience		24 heures du temps de service, éventuellement fractionnables	72 heures du temps de service, éventuellement fractionnables	72 heures du temps de service, éventuellement fractionnables
CPF Compte Personnel de Formation (plus de détail sur le PPT du Webinaire CPF disponible sur le site internet du CDG 80)		<p>Automatiquement alimenté, à la fin de chaque année de 25 h jusqu'à 150 h maximum pour les agents à temps complet y compris ceux à temps partiel. Pour les agents à temps non complet, c'est proratisé. (dans le secteur privé le CPF est comptabilisé en euros uniquement) Arrêt de l'alimentation du CPF une fois les 150 h atteintes, si les heures ne sont pas utilisées. Portabilité des heures entre le secteur public et le secteur privé et, entre employeurs. Combinaison possible avec le CFP, le congé pour VAE et le congé pour bilan de compétences (si pas assez de 24h pour le Bilan de compétences).</p> <p>Ces heures sont des heures prises prioritairement sur le temps de travail et financées au niveau du coût de la formation, par l'employeur même si certaines heures sont hors du temps de travail habituel.</p> <p><u>Cas particulier de l'utilisation du CPF pour une évolution professionnelle visant à prévenir une situation d'inaptitude aux fonctions et des agents en situation de handicap</u> Possibilité de bénéficier de 150 h supplémentaires (sur demande de l'agent, accompagnée d'un avis du médecin du travail). Ce surplus d'heures est géré en direct par l'employeur.</p> <p><u>Cas particulier des agents de catégorie C n'ayant pas au moins un CAP ou BEP</u> Automatiquement alimenté, à la fin de chaque année de 50 h jusqu'à 400 h maximum. Arrêt de l'alimentation du CPF une fois les 400 h atteintes, si les heures ne sont pas utilisées.</p> <p><u>Agents prioritaires</u> pour les agents appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du CGFP. <u>Formations prioritaires</u> : complément de temps pour préparation à des concours et examens / VAE / Prévention d'une situation d'inaptitude à un poste <u>Refus impossible</u> (report d'un an possible) pour les formations de type CléA pour les agents de catégorie C n'ayant pas le niveau Baccalauréat</p>		
CTP	Durée	1 an maximum (fractionnable en mois, semaines ou journées)		

Congé de Transition Professionnelle	Types de parcours de formation		<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 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 ; - D'une durée égale ou supérieure à 70 heures et permettant d'accompagner et de conseiller les créateurs ou repreneurs d'entreprises. <p>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.</p>
	Position et rémunération		Position d'activité, période assimilée à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois. Maintien du traitement brut et, le cas échéant, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement.
Période d'immersion professionnelle	Durée	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 3 ans.	
	Position et rémunération	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. Période décomptée du temps de service de l'agent. Cette période ne peut pas être prise sur du temps personnel. Sans incidence sur la rémunération.	
PPR Période de Préparation au Reclassement		Ouvverte aux fonctionnaires territoriaux titulaires inaptes aux fonctions correspondant aux emplois de leur grade sans interdire toute activité, donc aptes à exercer d'autres fonctions dans un emploi d'un autre grade. 1 an maximum Agent en position d'activité dans le cadre d'emplois d'origine. Perception du traitement correspondant ainsi que l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, le complément de traitement indiciaire prévu par le décret n°2020-1152 du 19 septembre 2020 et maintien du régime indemnitaire possible selon délibération de collectivité.	
RQTH Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé		Concerne tous les agents quel que soit leur statut. Permet d'accéder à de nombreuses aides du Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique (FIPHFP)	
Formations obligatoires	Formation d'intégration	Concerne les agents stagiaires. 5 jours pour les fonctionnaires de catégorie C. 10 jours pour les fonctionnaires des catégories A et B. La formation d'intégration conditionne la titularisation.	
	Formation de professionnalisation	Formation de professionnalisation au premier emploi Dans les 2 ans suivant la nomination. Durée : 3 jours à 5 jours pour les fonctionnaires de catégorie C, 5 jours à 10 jours pour les fonctionnaires de catégories A et B. Formation de professionnalisation tout au long de la carrière : 2 à 10 jours maximum par périodicité de 5 ans. Formation de professionnalisation à la suite d'une affectation sur un poste à responsabilité : dans les 6 mois suivant l'affectation. Durée : 3 à 10 jours pour les 3 catégories A, B et C.	
	Formations hygiène et sécurité	Incendie (exercice d'évacuation) : les exercices et essais périodiques doivent avoir lieu au moins tous les 6 mois. Incendie (manipulation des extincteurs et consignes d'évacuation) : les exercices et essais périodiques doivent avoir lieu au moins tous les 6 mois. Utilisation d'un défibrillateur : tous les agents de la collectivité, si cette dernière est équipée d'un défibrillateur (Recommandation : à faire aussi souvent que nécessaire).	
Autres formations	Préparation aux concours et aux examens professionnels	Sous réserve des nécessités du service. Peut avoir lieu sur le temps de travail. Possibilité d'utiliser le CPF.	Accès prioritaire. Sous réserve des nécessités du service. Peut avoir lieu sur le temps de travail. Possibilité d'utiliser le CPF.
	Formations de perfectionnement dispensées en cours de carrière	Accordée sous réserve des nécessités du service. Possibilité d'utiliser le CPF si pas en rapport avec le poste occupé, d'en bénéficier pendant un congé parental.	Mêmes conditions et modalités. Accès prioritaire.
	Actions de lutte contre l'illectronisme	Inscription par l'employeur. Tests préalables de niveau. Formation aux compétences de base : 25 jours, renouvelables. Cadre des formations professionnalisantes.	Mêmes conditions et modalités. Accès prioritaire.

À noter : Les fonctionnaires appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du CGFP bénéficient d'un accès prioritaire aux actions de formation :

- La formation de perfectionnement, dispensée en cours de carrière à la demande de l'autorité territoriale ou de l'agent territorial ;
- La formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique ;
- La formation personnelle suivie 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.

* Catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du CGFP :

- 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 mentionné à l'article L. 131-8 du 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.

Références juridiques (en orange)

- Loi 84-53 du 26 janvier 1984 – Article 57-6
- Décret 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale – articles 11 à 17
- Code général de la Fonction publique – Chp II – Dispositifs de formation professionnelle – articles L422-21
- Loi 2019-928 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Ordonnance 2021-658 du 26 mai 2021 renforçant la formation de certains agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle
- **Décret 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**
- **Arrêté du 1^{er} août 2023 publié au JO le 17 août 2023 précisant les modalités du décret du 24 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics**