

Évolution professionnelle : de nouveaux droits pour les agents peu qualifiés

La ministre de la Transformation et de la Fonction publiques a présenté une ordonnance renforçant la formation de certains agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle.

L'ordonnance, prise sur le fondement du 3° de l'article 59 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, vise à répondre aux difficultés particulières que rencontrent les agents publics les moins qualifiés, les plus exposés au risque d'usure professionnelle et ceux en situation de handicap dans l'accès à l'évolution professionnelle.

En effet, les agents de catégorie C accèdent moins que les agents de catégorie A à la formation. Le nombre de jours de formation par agent de catégorie C est de 30 % inférieur à celui d'un agent de catégorie A. En outre, dans une logique d'anticipation et de prévention, l'ordonnance permet aux agents les plus exposés au risque d'usure professionnelle, c'est-à-dire à un risque d'altération de leur état de santé lié au travail, d'être accompagnés dans un projet d'évolution professionnelle.

Pour favoriser l'évolution professionnelle des agents les moins qualifiés, les plus exposés aux risques d'usure professionnelle ou en situation de handicap, l'ordonnance pose le cadre général du renforcement des droits à la formation et à l'accompagnement de ces agents dans les trois versants de la fonction publique.

Elle facilite leur accès à la formation en prévoyant la possibilité d'un accès à des droits à la formation supplémentaires, majorés ou étendus, en termes de rémunération ou de durée des congés de formation, afin de lever les freins à la formation et d'ajuster les dispositifs déployés à leur bénéfice au plus près de leurs besoins. Est à ce titre prévue également la possibilité de suivre des formations longues grâce à un congé de transition professionnelle pour permettre l'exercice d'un nouveau métier.

Une ordonnance, publiée ce 27 mai, vise à favoriser l'évolution professionnelle de certains agents publics (titulaires et contractuels) en renforçant leurs droits en matière de formation et d'accompagnement.



Sont visés par ce texte, pris en application de la loi du 6 août 2019, dite de transformation de la fonction publique : les agents les moins qualifiés (c'est-à-dire ceux qui ne possèdent pas le baccalauréat ou un diplôme équivalent), les agents en situation de handicap et ceux qui "sont les plus exposés aux risques d'usure professionnelle".

Cette qualification a été retenue à la demande des syndicats, alors que le projet d'ordonnance visait au départ "les agents les plus exposés, compte tenu de leurs conditions de travail, à un risque d'inaptitude à l'exercice de leurs fonctions" (voir ci-dessous notre article du 7 mai, consécutif à la présentation du texte au Conseil commun de la fonction publique).

Le texte concerne les trois versants publics (État, collectivités, hôpitaux).

Il doit permettre de réduire les inégalités qui existent aujourd'hui en défaveur des agents de catégorie C en particulier : le nombre de journées de formation dont ceux-ci bénéficient est en moyenne inférieur de 30 % à celui des agents de catégorie A.

Pour cela, les agents concernés disposent d'un **"accès prioritaire"** à des actions de formation et à un accompagnement personnalisé, mobilisables **avec l'accord préalable de l'employeur.**

En outre, ils bénéficient, dans le cadre du congé de formation professionnelle, d'une majoration de la durée de ce congé et de la rémunération qui leur est versée sur cette période. S'agissant du congé pour validation des acquis de l'expérience et du congé de bilan de compétences, les conditions d'accès et la durée sont "adaptées".

Enfin, si l'employeur et l'agent constatent ensemble la nécessité pour ce dernier d'exercer un nouveau métier, il pourra bénéficier d'un congé de transition professionnelle (un an au maximum), afin de se former à ce nouveau métier. Celui-ci pourra être exercé aussi bien dans le secteur public que dans le privé.

Jusqu'à présent, ce type de congé ne s'adressait qu'aux fonctionnaires de l'Etat occupant un emploi dont l'administration envisageait la suppression.

les syndicats, ont salué la création de **"nouveaux droits"** - en particulier l'ouverture du congé de transition professionnelle aux agents les moins formés et la mise en place d'un accompagnement plus simple et plus lisible".

Mais d'autres, comme Solidaires, ont regretté une ambition trop limitée, le flou sur les moyens budgétaires accordés et l'absence de droits de recours en cas de refus. Des critiques qui recoupent en partie celles que les élus membres du conseil national d'évaluation des normes ont formulées. Ils ont pointé "l'ambition limitée du projet de texte (...) ce dernier ne faisant que reprendre les outils de formation existants, et ce sans octroyer de moyens supplémentaires aux employeurs publics".

Référence : [ordonnance n° 2021-658](#) du 26 mai 2021 renforçant la formation de certains agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle ; [rapport au Président de la République](#) relatif à cette ordonnance.

Réforme de la formation des agents peu qualifiés : avis favorable du Conseil commun



Le Conseil commun de la fonction publique a examiné ce 6 mai un projet d'ordonnance favorisant la formation et l'évolution professionnelle des agents peu qualifiés, ou en situation de handicap, ou exposés à un risque d'inaptitude. Un projet de décret permettant la mise en œuvre de la récente ordonnance sur la négociation et les accords collectifs dans la fonction publique était également au menu de l'instance. Celle-ci s'est prononcée favorablement sur les deux textes.

Le Conseil commun de la fonction publique (CCFP) a rendu ce 6 mai un avis favorable sur un projet d'ordonnance "favorisant l'évolution professionnelle de certains agents publics". Pris en application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le texte vise à renforcer, au bénéfice de certains agents des trois versants de la fonction publique (Etat, collectivités, hôpitaux), "l'efficacité des dispositifs individuels de formation et d'accompagnement permettant l'évolution professionnelle".

Seront concernés l'ensemble des agents de catégorie C ne disposant pas d'un diplôme, d'un titre ou d'une qualification au moins du niveau du baccalauréat. A ces bénéficiaires s'ajouteront les agents publics reconnus handicapés, les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité, les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés, ainsi que, selon la version du projet d'ordonnance présentée le mois dernier, "les agents les plus exposés, compte tenu de leurs conditions de travail, à un risque d'inaptitude à l'exercice de leurs fonctions".

Projet d'évolution professionnelle

Principale mesure : les agents qui s'engagent dans un congé de formation professionnelle verront leur niveau de traitement majoré. Les personnels bénéficient actuellement d'une indemnité mensuelle forfaitaire de 85% du traitement brut. Les nouvelles conditions de rémunération seront précisées par décret en Conseil d'État. La durée de la formation, qui est plafonnée pour l'heure à trois ans sur l'ensemble de la carrière, sera augmentée. S'agissant du congé pour validation des acquis de l'expérience et du congé de bilan de compétences, les conditions d'accès et la durée devraient être "adaptées".

Avec l'accord de leur employeur, les agents visés par l'ordonnance pourront bénéficier d'un congé de transition professionnelle d'un an dans l'optique d'exercer un nouveau métier dans le secteur public ou privé. Ils pourront suivre ainsi des formations longues (120 heures au moins), tout en restant en position d'activité. L'intégralité du traitement brut leur sera maintenue, ainsi que 80% du régime indemnitaire.

Par ailleurs, les employeurs publics devront organiser au bénéfice des agents concernés "un accès prioritaire à des actions de formation et à un accompagnement personnalisé dans l'élaboration et la mise en oeuvre d'un projet d'évolution professionnelle." A cette fin seront déployés de nouveaux outils : un bilan de parcours professionnel - qui sera réalisé en interne - et un "plan individuel de développement des compétences".

L'ordonnance doit être publiée d'ici le 7 juin prochain.

Dialogue social

Lors de la même séance, le CCFP a approuvé un projet de décret précisant les modalités d'application de l'ordonnance du 17 février dernier, portant sur la négociation et les accords collectifs dans la fonction publique. Prise en application de la loi du 6 août 2019, l'ordonnance doit permettre de développer la pratique de la négociation entre les employeurs et les organisations syndicales représentatives. Dans ce but, elle élargit les thèmes de négociation et renforce la portée juridique des accords majoritaires.

Le projet de décret définit les modalités de négociation des accords - notamment lorsque les organisations syndicales demandent l'ouverture d'une négociation - et les modalités d'organisation des réunions à distance. De plus, il identifie les mentions obligatoires que les accords doivent comporter et précise les conditions de publication des accords.

En outre, le projet d'ordonnance indique les conditions dans lesquelles les accords peuvent être révisés. Cette révision intervient à l'initiative de l'autorité administrative ou territoriale ou de "tout ou partie" des organisations syndicales signataires représentant la majorité au moins des suffrages exprimés et nécessite "un accord pris dans les mêmes conditions que l'accord initial".

Quant à la dénonciation d'un accord (à l'initiative de l'autorité compétente ou de l'une ou plusieurs organisations syndicales signataires), elle n'est possible "que pour des accords à durée indéterminée et lorsque les clauses de l'accord ne peuvent plus être appliquées", précise le texte.