

L'Évolution Professionnelle

QU'EST-CE QUE L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ?

L'évolution professionnelle désigne les possibilités de changement vécues par un agent tout au long de sa carrière professionnelle.

Elle n'implique pas une progression systématique mais induit nécessairement des changements. Elle peut ainsi prendre différentes formes :

- Occuper un nouvel emploi (dans sa collectivité ou auprès d'un autre employeur public)
- Développer ses compétences,
- Se former pour obtenir une certification ou une qualification professionnelle,
- Se reconvertir,
- Reprendre ou créer une entreprise, etc.

Elle permet ainsi à tout agent de construire son parcours professionnel tout au long de sa carrière.

DIFFÉRENTS DISPOSITIFS SONT MOBILISABLES

Vous trouverez dans le tableau suivant les conditions et les modalités pour en bénéficier.

L'ACCOMPAGNEMENT DU CDG45

Le CDG45 a mis en place une prestation de conseil en évolution professionnelle.

Vous trouverez les détails de cette offre sur la [page du site internet](#).

DISPOSITIFS POUVANT ÊTRE MOBILISÉS : PRINCIPALES CONDITIONS ET MODALITÉS

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	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. 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 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.	- 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
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
Congé pour VAE (annuel)		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		Automatiquement alimenté, à la fin de chaque année de 25 h jusqu'à 150 h maximum. 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. Cas particulier de l'utilisation du CPF pour une évolution professionnelle visant à prévenir une situation d'inaptitude aux fonctions Possibilité de bénéficier de 150 h supplémentaires (sur demande de l'agent, accompagnée d'un avis du médecin du travail). Cas particulier des agents de catégorie C n'ayant pas au moins un CAP ou BEP 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. Accès prioritaires pour les agents appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du CGFP.		
Congé de transition professionnelle	Durée	1 an maximum (fractionnable en mois, semaines ou journées)		
	Types de parcours de formation		- 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. 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.	
	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.	

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*
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. Sans incidence sur la rémunération.		
PPR		Ouverte aux fonctionnaires territoriaux titulaires inaptes aux emplois correspondant à leur grade mais qui sont aptes à exercer d'autres activités. 1 an maximum. Agent en position d'activité dans le cadre d'emplois d'origine. Perception du traitement correspondant et maintien du régime indemnitaire possible (sur délibération de collectivité).		
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, d'en bénéficier pendant un congé parental.	Mêmes conditions et modalités. Accès prioritaire.	
	Actions de lutte contre l'illettrisme / illettrisme	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.

Document réalisé par le CIG Grande Couronne, décembre 2022