



LE FLASH INFO DU FIPHFP

Le Handi-Pacte fonction publique Île-de-France



EDITORIAL - 18 octobre 2024

Ce jeudi 17 octobre 2024, le FIPHFP en Île-de-France a organisé un webinaire animé par monsieur Yann-Gaël Jaffré, directeur de la Plateforme Régionale d'Appui Interministériel à la Gestion des Ressources Humaines (PFRH) d'Île-de-France. Cet événement avait pour objectif de faire le point sur les dispositions prises en application de la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique. Au cœur des échanges : les nouveaux droits et les dispositifs renforcés pour les agents publics en situation de handicap en matière de formation professionnelle et d'accompagnement personnalisé. Ce Flash Info vous en propose une synthèse, pour vous permettre de vous approprier ces nouvelles dispositions. Avec près de 150 participants connectés, cet événement témoigne de l'intérêt des professionnels de la fonction publique pour perfectionner l'accompagnement des agents en situation de handicap, grâce à des mesures concrètes et adaptées.

Bonne lecture

Najoua BENFELLA, DTH et Directrice Régionale Adjointe Ile de France de la BDT

Que dit la loi du 6 août 2019 ?

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 vise à moderniser la gestion des carrières de tous les agents, notamment en renforçant la mobilité, la formation continue et leur accompagnement. Elle a également introduit des mesures spécifiques pour encourager l'inclusion des agents en situation de handicap.

Parmi ces mesures, **l'article 59**, qui a habilité le gouvernement à légiférer par voie d'ordonnance en vue de **renforcer la formation** des agents en situation de handicap – au même titre que celle des agents les moins qualifiés ou exposés à des risques d'usure professionnelle – reste à ce jour trop méconnu.

Quelles évolutions depuis ?

Depuis la promulgation de la loi du 6 août 2019, plusieurs textes sont venus renforcer les droits des agents en situation de handicap dans la fonction publique, s'élargissant dans une certaine mesure à tous les agents publics. Comme l'a souligné monsieur Jaffré : **« ce qui est essentiel pour certains, est profitable à tous »**. Ces textes résultent d'un travail interversant piloté par la DGAFP, en concertation avec la DGCL et la DGOS, dans une démarche de dialogue social élargi, notamment avec le Conseil commun de la fonction publique (CCFP) :

L'ordonnance du 26 mai 2021 a renforcé et introduit de nouveaux droits pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE). Parmi ces droits, on retrouve :

- **L'accès prioritaire** à la formation et à l'accompagnement personnalisé ;
- **Le renforcement des congés** pouvant faciliter la formation des agents : congé de formation professionnelle (CFP), congé pour bilan de compétences (CBC), et congé de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- **La création du congé de transition professionnelle (CTP)**, pour faciliter une reconversion vers un nouveau métier.

Le décret du 22 juillet 2022 a modifié plusieurs textes relatifs à la formation professionnelle dans les trois versants de la fonction publique (FPE, FPT, FPH) et a permis de fixer :

- **Les modalités de mise en œuvre de la priorité d'accès** à la formation et **la définition des actions de formation** ;
- **Les modalités de renforcement des droits** aux 4 congés établis par l'ordonnance du 26 mai 2021 ;
- La mise en place de **l'accompagnement personnalisé**, incluant des dispositifs comme le **bilan de parcours professionnel**, le **plan individuel de développement des compétences** et les **périodes d'immersion professionnelle** pour permettre aux agents de confirmer leur projet de reconversion.

L'arrêté du 1er août 2023 est ensuite venu préciser les modalités d'application de ces dispositifs.

Focus sur les 8 dispositifs nouveaux et renforcés

Le webinaire a permis de détailler 8 dispositifs qui facilitent le parcours professionnel et l'évolution des agents dans la fonction publique. Le cumul de ces dispositifs est possible sous certaines conditions.

1. Congé de formation professionnelle (CFP)

Ce congé offre à l'agent la possibilité de suivre une formation longue afin d'acquérir les compétences nécessaires à un nouveau métier ou de se perfectionner dans son domaine. La durée maximale du congé est portée à 5 ans (contre 3 ans) avec des règles d'indemnisation avantageuses : 100% les 12 premiers mois puis 85% du traitement sur les 12 mois suivants (contre 85% sur 12 mois).

2. Congé pour bilan de compétences (CBC)

Ce congé permet à l'agent de réaliser un bilan de ses compétences sur une durée maximale de 72 heures (contre 24 heures). Il peut être utilisé tous les 3 ans (contre 5 ans) et aide à mieux définir un projet professionnel ou de reconversion.

3. Congé de validation des acquis de l'expérience (VAE)

Ce congé, qui peut durer jusqu'à 72 heures (contre 24 heures), permet à l'agent de valider ses acquis par une certification ou un diplôme. Il favorise la reconnaissance de l'expérience professionnelle et ouvre la voie à des évolutions de carrière.

4. Congé de transition professionnelle (CTP)

Ce congé facilite la reconversion professionnelle vers un nouveau métier. L'agent peut suivre une formation qualifiante d'une durée comprise allant de 70h à un an fractionnable, tout en conservant son traitement et 80% de ses indemnités.

5. Accompagnement personnalisé

L'offre d'accompagnement individualisé pour les agents souhaitant élaborer et mettre en œuvre un projet professionnel, incluant les ressources et les outils pouvant être mobilisés, les dispositifs individuels et collectifs d'information, de conseil, de soutien et de formation proposés, doit désormais être formalisé par un document. Ce document, qui prévoit des modalités d'accès adaptées aux agents en situation de handicap, accessible par voie numérique et par tout autre moyen, est soumis à la communication du comité social.

6. Bilan de parcours professionnel (BPP)

Ce bilan permet à l'agent de faire le point sur son parcours et ses compétences. Réalisé par un professionnel qualifié, le BPP aide à définir un projet professionnel en adéquation avec ses aspirations et ses capacités. Une synthèse conjointe avec l'agent est formalisée, facilitant ainsi la mise en place de plans d'action adaptés.

7. Plan individuel de développement des compétences (PIDC)

Conçu conjointement avec l'administration, ce plan vise à réduire l'écart entre les compétences actuelles et celles requises pour l'évolution professionnelle de l'agent. Le PIDC permet d'identifier les actions de formation nécessaires et de formaliser les engagements pris par l'agent et l'employeur.

8. Période d'immersion professionnelle (PIP)

Ce dispositif permet à l'agent de découvrir, sur son temps de service, un nouveau métier en immersion dans un autre service, hors secteur privé. Sur une période allant de 2 à 10 jours, l'agent peut confirmer son projet de mobilité ou d'évolution professionnelle. Une convention tripartite est signée pour encadrer la PIP.

Ces dispositifs sont complémentaires dans une logique d'accompagnement adapté au projet professionnel de l'agent mais restent à ce jour insuffisamment maillés.

Les aides dédiées du FIPHFP

Parmi les nombreuses aides mises en place par le FIPHFP, certaines rejoignent la volonté de la loi du 6 août 2019 de renforcer les droits à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en situation de handicap (détail pages 114 à 142 du catalogue des interventions du FIPHFP). Par exemple, l'agent en situation de handicap peut bénéficier de :

- **Aide n°19 pour le bilan de compétence ou professionnel** : elle peut être demandée par tout BOE, pour un montant maximum de 2 000€, mobilisable tous les 5 ans.
- **Aide n°20 pour la formation destinée à compenser le handicap** : également pour les BOE, elle est mobilisable tous les 3 ans, dans la limite de 5 000€ de formation auxquels s'ajoute la prise en charge de la rémunération de l'agent pendant la durée de la formation.
- **Aide n°21 pour la formation dans le cadre de la période de préparation au reclassement (PPR)** : dans la limite de 10 000€ sur la durée du PPR, elle permet de financer le coût de la formation.

Pour en savoir plus

Pour récupérer le support du webinaire, écrivez-nous à handipacte-idf@arthur-hunt.com

Les textes de loi :

- [LOI n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#)
- [Ordonnance n° 2021-658 du 26 mai 2021 renforçant la formation de certains agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle](#)
- [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](#)
- [Arrêté du 1er août 2023 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents public](#)

Les aides du FIPHFP : [Catalogue des interventions du FIPHFP](#)

A très bientôt,

L'équipe du Handipacte Île-de-France - FIPHFP