



## 16ème legislature

<b>Question N° :</b> 7330	De <b>M. Marc Le Fur</b> ( Les Républicains - Côtes-d'Armor )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Transformation et fonction publiques		<b>Ministère attributaire</b> > Transformation et fonction publiques
<b>Rubrique</b> > fonction publique territoriale	<b>Tête d'analyse</b> > Accès au congé de transition professionnelle	<b>Analyse</b> > Accès au congé de transition professionnelle.
Question publiée au JO le : <b>18/04/2023</b> Réponse publiée au JO le : <b>09/01/2024</b> page : <b>288</b>		

### Texte de la question

M. Marc Le Fur appelle l'attention de M. le ministre de la transformation et de la fonction publiques sur le congé de transition professionnelle. Introduit par le 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, le congé de transition professionnelle bénéficie notamment aux fonctionnaires de catégorie C et aux contractuels occupant un emploi de niveau de catégorie C qui ne justifient pas d'un diplôme de niveau IV, c'est-à-dire équivalent au baccalauréat. Ce congé leur permet de suivre une formation professionnalisante tout en demeurant en position d'activité, c'est-à-dire en conservant leur traitement brut et, le cas échéant, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement. En application des dispositions dudit décret, lesquelles viennent préciser les dispositions, introduites par ordonnance, de l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique, l'employeur continue donc de rémunérer l'agent concerné et s'acquitte de ses frais de formation. Si l'esprit qui a guidé ces évolutions législatives et réglementaires est louable dans la mesure où le dispositif vise à faciliter la formation au cours de la vie professionnelle, il n'est pas sans poser des difficultés, notamment dans la fonction publique territoriale et particulièrement dans les petites communes. À la différence des grands établissements publics, des collectivités d'envergure ou des services de l'État, les petites structures publiques, à l'instar des communes rurales, n'ont pas nécessairement le budget leur permettant d'accéder aux demandes de leurs agents qui sollicitent le bénéfice du congé de transition professionnelle. Ce phénomène crée inmanquablement une disparité entre les collectivités territoriales ou établissements publics et *in fine* entre les agents desdites collectivités territoriales et desdits établissements publics. Sans mutualisation du coût dudit congé de transition professionnelle, ce dispositif va vite s'avérer très fortement inéquitable. Une petite structure comme une commune rurale ne peut généralement pas, au vu de son budget, accéder à la demande de congé de transition sollicité par l'un de ses agents. De surcroît, les élus qui ont à se prononcer sur de telles demandes savent que l'agent sollicitant un congé de transition professionnelle quittera, dans la majorité des cas, la commune une fois sa formation achevée. Une grande structure n'est pas confrontée à ces problèmes. Son budget lui permet d'accéder aux demandes des agents et surtout, elle a de plus grande chance de conserver en son sein son agent une fois sa formation achevée. Pour elle, le congé de transition professionnel est un investissement sur l'avenir quand pour la petite commune, il est hélas pure perte. Dans ces conditions, un agent de catégorie C en fonction dans une commune rurale qui en l'état du droit peut bénéficier de ce dispositif n'y accèdera probablement pas, à la différence de ses homologues en fonction au sein d'une grande collectivité. C'est pourquoi il lui demande si le Gouvernement entend revoir les modalités de financement dudit congé de transition professionnelle afin d'aider les communes rurales à le financer et ainsi rendre son accès plus équitable.



## Texte de la réponse

Issu de l'ordonnance n° 2021-658 du 26 mai 2021 et désormais codifié à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique (CGFP), le congé de transition professionnelle, auparavant circonscrit aux restructurations et suppressions d'emploi dans la fonction publique de l'État et la fonction publique hospitalière, permet à ses bénéficiaires 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 d'une durée égale ou supérieure à cent vingt heures et sanctionnée par une certification professionnelle, susceptible d'être prolongé par un congé de formation professionnelle. Aux termes du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007, l'administration d'emploi prend en charge les frais de la formation, le cas échéant dans la limite d'un plafond. Elle peut également prendre en charge les frais occasionnés par les déplacements de l'agent. Par ailleurs, l'agent en congé de transition professionnelle conserve son traitement brut et, le cas échéant, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement. En application de l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique, les primes et indemnités peuvent être maintenues pendant ce même congé, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État, soit 80 % du régime indemnitaire dont il bénéficiait à la date du placement en congé de transition professionnelle. Si la charge financière pesant sur l'employeur peut être un frein pour les plus petites collectivités, il convient de rappeler que l'attribution de ce congé n'est jamais de droit, mais laissée à l'appréciation de l'employeur. En outre, si l'administration informe l'intéressé de sa réponse, par écrit, dans le délai de trente jours suivant la réception de la demande de congé, le silence gardé par l'administration à l'issue de ce délai vaut rejet de la demande, et en tout état de cause, en cas d'acceptation, le bénéfice du congé peut être différé dans l'intérêt du service. Par ailleurs, la demande de congé de transition professionnelle devant être formulée soixante jours au moins avant la date à laquelle commence l'action ou le parcours de formation, l'employeur peut, le cas échéant, prendre en considération ces contraintes, notamment budgétaires, en amont de la mise en œuvre effective du dispositif et en apprécier l'opportunité y compris financière. Enfin, comme sus-évoqué, si la collectivité maintient la rémunération de l'agent pendant le congé, elle peut, en application de l'article 40 du décret de 2007, fixer un plafond de prise en charge des frais de formation. Quant à la perspective évoquée d'une mutualisation du coût du congé de transition professionnelle, outre la complexité de mise en œuvre, un tel projet qui ne pourrait être traduit qu'avec l'accord des employeurs territoriaux, conduirait nécessairement à identifier des modalités nouvelles de financement. La question du financement pourra être utilement abordée dans le cadre des travaux faisant suite à la remise au Gouvernement, le 16 novembre dernier, du rapport de la mission d'inspection relative à la préfiguration du fonds en faveur de l'usure professionnelle dans la fonction publique territoriale.