

Vos droits à la formation évoluent !

Des évolutions marquantes acquises grâce à l'action des élus UNSA Fonction Publique en Conseil Commun de la Fonction Publique ont été publiées au Journal officiel en juillet 2022.

Vous êtes, titulaires ou contractuels :

- Collègues de catégorie C non diplômés ou étant uniquement titulaires du diplôme national du brevet des collèges, du CAP ou du BEP,
- Collègues en situation de handicap,
- Collègues exposés à un risque d'usure professionnelle.

Ces mesures vous concernent :

1. Un accès prioritaire **aux actions de formations** organisées par l'employeur ou un autre employeur public,
2. La création d'**un congé de transition professionnelle** d'un an maximum pour l'apprentissage d'un nouveau métier dans le domaine public ou privé. La demande doit être faite 3 mois avant le début de la formation et un avis sera rendu au moins 2 mois avant le début de celle-ci,
3. L'allongement de la durée du **congé pour bilan de compétences** : il passe de 24 à 72 heures de temps de service. La durée entre 2 congés pour bilan de compétences sera désormais de 3 ans au lieu de 5,
4. La durée du **congé pour validation des acquis de l'expérience** passe de 24 à 72 heures de temps de service,
5. L'allongement du **congé de formation professionnelle** : il passe de 3 à 5 ans. La durée indemnisée passe de 1 à 2 ans. La première année : 100% du traitement brut et de l'indemnité de résidence. La seconde année : 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence. L'indemnité est limitée à l'indice brut 650 (INM 543).

Les mesures suivantes concernent l'ensemble des collègues titulaires ou contractuels de la fonction publique :

1. L'obligation pour l'employeur de mettre à disposition **un document recensant la globalité de l'offre d'accompagnement personnalisé** : dispositifs individuels, collectifs, d'informations, de conseils, de soutien et de formations,
2. La possibilité de réaliser **un bilan de parcours professionnel** à la demande de l'agent,
3. La possibilité de mettre en œuvre à la demande de l'agent **un plan individuel de compétences** en lien avec l'employeur. Ce plan doit conduire à la réussite du projet d'évolution professionnelle,
4. La possibilité de réaliser chez un autre employeur public **une période d'immersion professionnelle** en accord avec l'employeur. Sa durée sera de 2 à 10 jours par an avec un maximum de 20 jours sur 3 ans. L'agent sera alors considéré comme étant en mission (droits aux frais inhérents) et cela n'aura aucune incidence sur sa rémunération.

Le SNPTES veillera à ce que celles-ci soient respectées et mises en place dans tous les établissements et services.

Choisy-le-Roi, le 20 septembre 2022

J'adhère au SNPTES, je vote UNSA