

Le congé de transition professionnelle

Objet :

Article 34 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 modifié

Le congé de transition professionnelle permet aux agents 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 :

- de **120 heures au moins** pour obtenir une **certification professionnelle** enregistrée au répertoire national prévu à l'article L. 6113-1 du code du travail, ou une attestation de validation de blocs de compétences au sens du même article ou une certification ou habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6 du même code ;
- de **70 heures au moins** pour accompagner et conseiller **les créateurs ou repreneurs d'entreprises**.

Bénéficiaires :

Article L 422-3 du code général de la fonction publique

Le congé de transition professionnelle est ouvert aux agents mentionnés à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique qui vise expressément :

- les agents de catégorie C ne disposant pas d'un diplôme ou titre professionnel classé au moins au niveau 4 (niveau baccalauréat) ou d'une qualification reconnue comme équivalente,
- les travailleurs mentionnés à l'article L5212-13 du code du travail (à l'exception des bénéficiaires des emplois réservés), par exemple : les travailleurs en situation de handicap, les titulaires d'une pension d'invalidité
- 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.

Fonctionnement :

Articles 35 à 40 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 modifié

L'agent

Le congé de transition professionnelle peut être fractionné en mois, semaines ou journées.

Lorsque le projet d'évolution professionnelle nécessite une ou des actions de formation dont la durée totale est supérieure à douze 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 cinq ans sur l'ensemble de la carrière.

La **demande** de congé de transition professionnelle est formulée 3 mois au moins avant la date à laquelle commence l'action ou le parcours de formation. Cette demande précise la nature de l'action ou des actions de formation, leur durée, le nom de l'organisme qui les dispense, ainsi que l'objectif professionnel visé.

Le bénéficiaire d'un congé de transition professionnelle est en **position d'activité**. La période de congé de transition professionnelle est assimilée à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois.

I. - Le fonctionnaire en congé de transition professionnelle conserve son traitement brut et, le cas échéant, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement.

II. - 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 celles dont bénéficient les agents des différents services de l'Etat.

III. - Par dérogation, pour l'application du I au fonctionnaire territorial affecté à l'étranger à la date de la demande de congé, l'indemnité de résidence est celle prévue à l'article 9 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation correspondant à la zone de salaires sans abattement.

Le bénéficiaire du congé de transition professionnelle transmet, selon un calendrier fixé d'un commun accord entre l'agent et sa collectivité ou son établissement d'emploi, les attestations établies par l'organisme de formation, justifiant son assiduité à l'action de formation. Il perd le bénéfice de ce congé s'il cesse, sans motif légitime, de suivre cette action.

La collectivité

Lorsqu'elle procède à l'**examen de la demande**, la collectivité ou l'établissement d'emploi apprécie la cohérence de cette demande avec le projet d'évolution professionnelle exprimé ainsi que la pertinence des actions de formation destinées à permettre sa mise en œuvre et les perspectives d'emploi à l'issue de la formation.

Dans les deux mois suivant la réception de la demande, la collectivité ou l'établissement **informe, par écrit**, l'intéressé de sa **réponse**. La décision de rejet doit être motivée. Le silence gardé par la collectivité ou l'établissement à l'issue de ce délai vaut rejet de la demande. En cas d'acceptation, le bénéfice du congé peut être différé dans l'intérêt du service.

La collectivité ou l'établissement 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 concerné.