

ANNEXE

PARTIE RÉGLEMENTAIRE DU CODE GÉNÉRAL
DE LA FONCTION PUBLIQUE

LIVRE IV

PRINCIPES D'ORGANISATION ET DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

TITRE I^{er}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

CHAPITRE I^{er}

ORGANISATION EN CORPS ET CADRES D'EMPLOIS

Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions réglementaires.

CHAPITRE II

EMPLOIS SUPÉRIEURS

Section 1

Fonction publique de l'Etat

Sous-section 1

Champ d'application

Art. R. 412-1. – Sous réserve des dispositions statutaires propres aux membres des corps juridictionnels, les dispositions de la présente sous-section, prises pour l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 412-1, fixent le champ d'application des articles L. 412-2 et L. 412-3. Elles ne font pas obstacle à la possibilité de nommer une personne n'entrant pas dans ce champ aux emplois supérieurs de l'Etat mentionnés aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 412-1.

Paragraphe 1

Dirigeants et fonctions exécutives de haut niveau des établissements publics de l'Etat

Art. R. 412-2. – Ne relèvent pas des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 412-1 les dirigeants exerçant la plus haute fonction exécutive des établissements publics suivants :

1° Etablissements mentionnés à l'article L. 5 ;

2° Etablissements publics relevant des livres IV et VII du code de l'éducation ou du livre III du code de la recherche.

Art. R. 412-3. – Lorsque la plus haute fonction exécutive mentionnée par les statuts d'un établissement public de l'Etat est confiée à un directoire, chaque membre de ce directoire a la qualité de dirigeant de cet établissement au sens du deuxième alinéa de l'article L. 412-1.

Art. R. 412-4. – Les fonctions exécutives de haut niveau mentionnées au deuxième alinéa de l'article L. 412-1 sont :

Etablissements publics	Emplois	Domaine d'attribution
Académie de France à Rome	Secrétaire général	Culture
Agence de gestion et de recouvrement des avoirs saisis et confisqués	Secrétaire général	Justice
Agence de la biomédecine	Directeur général adjoint	Affaires sociales
Agence de l'eau Adour-Garonne	Directeur général adjoint	Transition écologique
Agence de l'eau Artois-Picardie	Directeur général adjoint	Transition écologique
Agence de l'eau Loire-Bretagne	Directeur général adjoint Secrétaire général	Transition écologique
Agence de l'eau Rhin-Meuse	Directeur général adjoint	Transition écologique
Agence de l'eau Rhône-Méditerranée- Corse	Directeur général adjoint Secrétaire général	Transition écologique
Agence de l'eau Seine-Normandie	Directeur général adjoint Directeur territorial Seine francilienne	Transition écologique
Agence de services et de paiement	Directeur général délégué	Agriculture

	Directeur des soutiens directs à l'agriculture Directeur du développement rural et de la pêche Directeur de l'emploi, de l'environnement et des politiques sociales Directeur de l'informatique et des technologies Secrétaire général	
Agence française de développement	Directeur général adjoint Directeur général délégué	Affaires étrangères
Agence française d'expertise technique internationale (Expertise France)	Directeurs généraux adjoints	Affaires étrangères
Agence nationale chargée de la sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail	Directeur général délégué Directeur général adjoint	Agriculture
Agence nationale de la cohésion des territoires	Directeur général délégué Directeurs de programme	Transition écologique
Agence nationale de la recherche	Directeur général délégué	Recherche
Agence nationale de l'habitat	Directeur général adjoint	Transition écologique
Agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé	Directeur général adjoint	Solidarités et santé
Agence nationale des fréquences	Directeur général adjoint	Economie et finances
Agence nationale des titres sécurisés	Directeur général adjoint	Intérieur
Agence nationale de traitement automatisé des infractions	Secrétaire général	Intérieur
Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes	Directeur général délégué	Travail et emploi
Agence nationale pour la rénovation urbaine	Directeur général adjoint Secrétaire général	Transition écologique
Agence pour l'enseignement français à l'étranger	Directeur adjoint Secrétaire général Secrétaire général adjoint	Affaires étrangères
Agence publique pour l'immobilier de la justice	Directeur général adjoint	Justice
Agences régionales de santé	Emplois de direction des agences régionales de santé	Affaires sociales
Bibliothèque nationale de France	Directeur général Directeur général adjoint, directeur des services et des réseaux Directeur général adjoint, directeur des collections Directeur général adjoint, directeur de l'administration et du personnel	Culture
Bibliothèque publique d'information	Secrétaire général	Culture
Business France	Directeur général délégué	Economie et finances
Caisse nationale militaire de sécurité sociale	Directeur adjoint (soutien) Directeur adjoint (métier)	Armées
Campus France	Directeur général adjoint	Affaires étrangères
Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement (CIRAD)	Directeur général adjoint	Affaires étrangères
Centre des monuments nationaux	Directeur général Directeur général adjoint	Culture
Centre d'études et de recherche sur les qualifications	Secrétaire général	Affaires sociales / Education
Centre d'études et d'expertise sur les risques l'environnement la mobilité et l'aménagement	Directeur général adjoint	Transition écologique
Centre national d'art et de culture Georges-Pompidou	Directeur général	Culture
Centre national de la danse	Directeur général	Culture
Centre national de la musique	Directeur général délégué	Culture

Centre national de la recherche scientifique	Directeur général délégué	Recherche
Centre national d'enseignement à distance	Secrétaire général	Education
Centre national des œuvres universitaires et scolaires	Directeur général délégué Sous-directeur	Enseignement supérieur et recherche
Centre national du cinéma et de l'image animée	Directeur général délégué Secrétaire général Directeur financier et juridique	Culture
Centre national du livre	Directeur général	Culture
Centre scientifique et technique du bâtiment	Directeur général adjoint Directeur général délégué	Transition écologique
Chaillot - Théâtre national de la danse	Directeur délégué Administrateur	Culture
Cité de la musique - Philharmonie de Paris	Directeur général adjoint	Culture
Cité de l'architecture et du patrimoine	Directeur général délégué	Culture
Comédie-Française	Directeur général des services	Culture
Conseil national des activités privées de sécurité	Secrétaire général	Intérieur
Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres	Directeur général adjoint Délégué de rivages	Transition écologique
Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Lyon	Directeur adjoint	Culture
Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris	Directeur adjoint	Culture
Domaine national de Chambord	Directeur général adjoint	Culture
Ecole de l'air et de l'espace	Directeur des services	Armées
Ecole du Louvre	Secrétaire général	Culture
Ecole nationale de l'administration pénitentiaire	Directeur adjoint	Justice
Ecole nationale de l'aviation civile	Directeur général adjoint	Transition écologique
Ecole nationale des travaux publics de l'Etat	Directeur adjoint	Transition écologique
Ecole nationale du génie de l'eau et de l'environnement de Strasbourg	Secrétaire général	Agriculture
Ecole nationale supérieure d'architecture de Paris-Belleville	Directeur adjoint	Culture
Ecole nationale supérieure de création industrielle	Secrétaire général	Culture
Ecole nationale supérieure de formation de l'enseignement agricole	Secrétaire général	Agriculture
Ecole nationale supérieure de la police	Directeur adjoint	Intérieur
Ecole nationale supérieure de techniques avancées	Directeur général délégué Directeur général des services	Armées
Ecole nationale supérieure des arts décoratifs	Directeur général des services	Culture
Ecole nationale supérieure des beaux-arts de Paris	Directeur adjoint	Culture
Ecole nationale supérieure des métiers de l'image et du son (La Femis)	Directeur général adjoint	Culture
Ecole nationale supérieure des Mines de Paris (Mines Paris)	Directeur délégué	Economie et finances
Ecole nationale supérieure des officiers de sapeurs-pompiers	Secrétaire général	Intérieur
Ecole nationale supérieure des sciences agronomiques de Bordeaux Aquitaine (Bordeaux Sciences Agro)	Secrétaire général	Agriculture
Ecole nationale supérieure du paysage de Versailles	Secrétaire général	Agriculture
Ecole nationale vétérinaire, agroalimentaire et de l'alimentation, Nantes atlantique (ONIRIS)	Secrétaire général	Agriculture
Ecole nationale vétérinaire d'Alfort	Secrétaire général	Agriculture

Ecole nationale vétérinaire de Toulouse	Secrétaire général	Agriculture
Ecole polytechnique	Directeur général des services Directeur de l'enseignement et de la recherche	Armées
Etablissement de communication et de production audiovisuelle de la défense	Secrétaire général	Armées
Etablissement français du sang	Directeur général délégué	Solidarités et santé
Etablissement national des invalides de la marine	Directeur adjoint Sous-directeur des politiques sociales maritimes	Mer
Etablissement national des produits de l'agriculture et de la mer (FranceAgriMer)	Directeur général adjoint Directeur des interventions Secrétaire général	Agriculture
Etablissement public chargé de la conservation et de la restauration de la cathédrale Notre-Dame de Paris	Directeur général délégué	Culture
Etablissement public de la réunion des musées nationaux et du grand palais des Champs-Élysées	Directeur général délégué	Culture
Etablissement public du château de Fontainebleau	Administrateur général	Culture
Etablissement public du château, du musée et du domaine national de Versailles	Administrateur général Administrateur général adjoint	Culture
Etablissement public du Mont-Saint-Michel	Secrétaire général	Culture
Etablissement public du musée des arts asiatiques Guimet	Administrateur général	Culture
Etablissement public du musée d'Orsay et du musée de l'orangerie - Valéry Giscard d'Estaing	Administrateur général Administrateur général adjoint	Culture
Etablissement public du musée du Louvre	Administrateur général Administrateur général adjoint	Culture
Etablissement public du musée du quai Branly - Jacques Chirac	Directeur général délégué	Culture
Etablissement public du musée national Jean-Jacques Henner et du musée national Gustave Moreau	Secrétaire général	Culture
Etablissement public du palais de la Découverte et de la Cité des sciences et de l'industrie (Universcience)	Directeur général délégué	Culture
Etablissement public du palais de la porte Dorée	Secrétaire général	Culture
Etablissement public du parc et de la grande halle de la Villette	Directeur général	Culture
Etablissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel ou écoles nationales d'ingénieurs	Directeur général des services	Education
France Education international	Directeur général adjoint Secrétaire général	Education
Groupe des écoles nationales d'économie et de statistique	Secrétaire général	Economie et finances
Groupe des instituts du service public	Directeur	Fonction publique
Institution de gestion sociale des armées	Directeur général adjoint	Armées
Institut d'enseignement supérieur et de recherche en alimentation, santé animale, sciences agronomiques et de l'environnement (Vet Agro Sup)	Secrétaire général Directeur de l'ENSV	Agriculture
Institut de recherche pour le développement	Directeur général délégué Secrétaire général	Affaires étrangères
Institut des hautes études de défense nationale	Directeur adjoint Secrétaire général	Service du Premier ministre
Institut français	Secrétaire général	Affaires étrangères
Institut français du cheval et de l'équitation	Directeur général adjoint	Agriculture
Institution nationale des Invalides	Secrétaire général	Armées
Institut Mines-Télécom	Directeur des écoles de l'institut	Economie et finances

Institut national de formation du personnel du ministère de l'agriculture	Secrétaire général	Agriculture
Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM)	Directeur général délégué	Recherche
Institut national de l'audiovisuel	Secrétaire général	Culture
Institut national de l'information géographique et forestière (IGN)	Directeur général adjoint	Transition écologique
Institut national de l'origine et de la qualité (INAO)	Directeur adjoint	Agriculture
Institut national d'enseignement supérieur pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement (l'Institut Agro)	Secrétaire général Directeur des écoles internes	Agriculture
Institut national de recherche en informatique et en automatique (INRIA)	Directeur général délégué	Recherche
Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement (INRAE)	Directeur général délégué	Recherche
Institut national de recherches archéologiques préventives	Directeur général délégué Directeur général délégué adjoint	Culture
Institut national des sciences et industries du vivant et de l'environnement (AgroParisTech)	Secrétaire général	Agriculture
Institut national d'histoire de l'art	Directeur général des services	Culture
Institut national du patrimoine	Secrétaire général	Culture
Institut national du service public	Secrétaire général	Fonction publique
Institut national du sport, de l'expertise et de la performance	Directeur général adjoint	Sport
Institut supérieur de l'aéronautique et de l'espace	Directeur adjoint	Armées
Météo-France	Directeur général adjoint Secrétaire général Directeurs du siège Directeurs territoriaux	Transition écologique
Mobilier national – Musée national de céramique – Musée national Adrien Dubouché – Manufactures nationales de Sèvres, des Gobelins, de Beauvais et de la Savonnerie – Atelier de recherche et de création – Ateliers de dentelles d'Alençon et du Puy-en-Velay	Administrateur général	Culture
Musée de l'air et de l'espace	Directeur adjoint Secrétaire général	Armées
Musée de l'Armée	Directeur adjoint Secrétaire général	Armées
Musée des civilisations de l'Europe et de la méditerranée (MuCEM)	Administrateur général	Culture
Musée national de la marine	Directeur adjoint Secrétaire général	Armées
Musée national Picasso-Paris	Directeur général	Culture
Office français de la biodiversité	Directeur général adjoint Directeur général délégué Directeurs du siège	Transition écologique
Office français de l'immigration et de l'intégration	Secrétaire général	Intérieur
Office français de protection des réfugiés et apatrides	Secrétaire général	Intérieur
Office national des combattants et des victimes de guerre	Directeur général adjoint DP Harkis Secrétaire général	Armées
Office national des forêts	Directeur général adjoint Directeur des forêts et des risques naturels Directeur commercial bois et services Inspecteur général Directeurs territoriaux	Agriculture
Office national d'études et de recherches aérospatiales	Secrétaire général	Armées
Office national d'information sur les enseignements et les professions	Directeur adjoint Secrétaire général	Education

Opéra national de Paris	Directeur général adjoint	Culture
Opérateur du patrimoine et des projets immobiliers de la culture	Directeur général	Culture
Ordre de la Libération (Conseil national des communes « Compagnon de la Libération »)	Secrétaire général	Armées
Réseau Canopé	Directeur général adjoint Secrétaire général	Education
Santé publique France	Directeur général adjoint	Solidarités et santé
Service hydrographique et océanographique de la marine (SHOM)	Directeur général adjoint Secrétaire général	Armées
Théâtre national de la Colline	Administrateur	Culture
Théâtre national de l'Odéon	Administrateur	Culture
Théâtre national de l'Opéra-Comique	Directeur délégué Administrateur	Culture
Théâtre national de Strasbourg	Administrateur	Culture
Voies navigables de France	Directeur général délégué Directeur général adjoint Directeur délégué Sécurité ouvrage hydraulique Directeurs de siège Directeurs territoriaux	Transition écologique

Paragraphe 2

Fonctions supérieures de direction, d'encadrement, d'expertise ou de contrôle

Art. R. 412-5. – Les fonctions supérieures de direction, d'encadrement, d'expertise ou de contrôle mentionnées au 1° de l'article L. 412-1 correspondent aux fonctions et emplois mentionnés ci-dessous :

1° Les fonctions auxquelles donne accès l'appartenance :

a) A l'un des corps suivants :

- administrateurs de l'Etat ;
- architectes et urbanistes de l'Etat ;
- conservateurs généraux des bibliothèques ;
- conservateurs du patrimoine ;
- corps de conception et de direction de la police nationale ;
- directeurs des services pénitentiaires ;
- ingénieurs des mines ;
- ingénieurs des ponts, eaux et forêts ;
- ingénieurs de la statistique, de l'économie et de la donnée ;
- inspecteurs de la santé publique vétérinaire ;
- inspecteurs généraux de l'Institut national de la statistique et des études économiques ;
- magistrats des chambres régionales des comptes ;
- magistrats de la Cour des comptes ;
- magistrats des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel ;
- membres du Conseil d'Etat ;
- médecins inspecteurs de santé publique ;
- pharmaciens inspecteurs de santé publique ;

b) A l'un des corps placés en extinction suivants :

- corps des administrateurs du Conseil économique, social et environnemental ;
- corps des administrateurs des finances publiques ;
- corps des administrateurs des postes et télécommunications ;
- corps des conseillers des affaires étrangères et ministres plénipotentiaires ;
- corps du contrôle général économique et financier ;
- corps de l'inspection générale de l'administration ;
- corps de l'inspection générale de l'agriculture ;
- corps de l'inspection générale des affaires culturelles ;
- corps des inspecteurs généraux et inspecteurs de l'administration du développement durable ;

- corps de l’inspection générale des affaires sociales ;
- corps de l’inspection générale des finances ;
- corps de l’inspection générale de l’éducation, du sport et de la recherche ;
- corps des préfets ;
- corps des sous-préfets ;

2° Les emplois suivants :

- a) Emplois d’auditeurs mentionnés aux articles L. 133-5 du code de justice administrative et L. 112-3-1 du code des juridictions financières ;
- b) Emplois des services d’inspection générale ou de contrôle régis par le décret n° 2022-335 du 9 mars 2022 relatif aux services d’inspection générale ou de contrôle et aux emplois au sein de ces services ;
- c) Emplois de directeur fonctionnel de la protection judiciaire de la jeunesse du premier groupe ;
- d) Emplois de directeur fonctionnel des services pénitentiaires d’insertion et de probation classés dans le second groupe de la 1^{re} catégorie ;
- e) Emplois de directeur fonctionnel des services de greffe judiciaires du premier groupe.

Paragraphe 3

Détermination des catégories d’agents pouvant prétendre aux emplois supérieurs

Art. R. 412-6. – Les modalités d’identification des agents publics mentionnés au 2° de l’article L. 412-1, occupant ou ayant occupé des fonctions susceptibles de leur permettre d’accéder aux emplois mentionnés aux articles R. 412-3 à R. 412-5, sont fixées :

1° Pour chaque département ministériel, par arrêté du Premier ministre, du ou des ministres intéressés et du ministre chargé de la fonction publique ;

2° Pour les agents publics du Conseil d’Etat, des tribunaux administratifs et des cours administratives d’appel, du Tribunal du stationnement payant et de la Cour nationale du droit d’asile, par décision du vice-président du Conseil d’Etat ;

3° Pour les agents publics des juridictions financières, par décision du premier président de la Cour des comptes ;

4° Pour les agents publics de la Caisse des dépôts et consignations, par décision du directeur général de cet établissement.

Art. R. 412-7. – Les modalités d’identification des agents mentionnés au 2° de l’article L. 412-1 tiennent compte des lignes directrices de gestion interministérielle mentionnées à l’article L. 413-4 ainsi que des critères suivants :

- 1° Le parcours professionnel suivi ;
- 2° La nature et la durée des missions exercées ;
- 3° Le niveau de responsabilité et le degré d’autonomie ;
- 4° Le cas échéant, la taille des équipes encadrées ;
- 5° Les compétences et l’aptitude à exercer des fonctions supérieures de direction, d’encadrement, d’expertise ou de contrôle.

Art. R. 412-8. – Un bilan de la mise en œuvre des articles R. 412-6 et R. 412-7 est présenté annuellement devant la commission de l’encadrement supérieur du Conseil supérieur de la fonction publique de l’Etat mentionnée à l’article R. 243-24.

Sous-section 2

Instances collégiales d’évaluation

Paragraphe 1

Comité d’évaluation interministériel

Art. R. 412-9. – L’évaluation prévue par l’article L. 412-2 des secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d’administration centrale, délégués ministériels et interministériels et personnes occupant des emplois assimilés est assurée par un comité d’évaluation placé auprès du Premier ministre.

Art. R. 412-10. – La liste des agents à évaluer chaque année est établie par le délégué interministériel à l’encadrement supérieur de l’Etat, en lien avec les départements ministériels.

Art. R. 412-11. – L’agent occupant un emploi mentionné à l’article R. 412-9 est informé de son évaluation préalablement à celle-ci. Il est mis en mesure de présenter tout document ou toute information utile au comité et de demander à être entendu avant son évaluation par le délégué interministériel à l’encadrement supérieur de l’Etat, ou par son représentant.

Art. R. 412-12. – Le comité est présidé par le délégué interministériel à l’encadrement supérieur de l’Etat ou son représentant ou, le cas échéant, par une personne désignée par le Premier ministre.

Paragraphe 2

Comité d'évaluation ministériel

Art. R. 412-13. – Dans chaque département ministériel, entendu comme l'ensemble des services relevant d'un même secrétariat général, l'évaluation prévue à l'article L. 412-2 des agents occupant des emplois supérieurs autres que ceux mentionnés à l'article R. 412-9 est assurée par un comité ministériel d'évaluation créé par arrêté du ou des ministres intéressés.

Ce comité est compétent pour évaluer :

1° Les agents rattachés pour leur gestion à ce département ministériel ;

2° Les agents qui sont en fonction dans un établissement public placé, à titre principal, sous la tutelle de ce département ministériel.

Lorsqu'un agent n'est pas rattaché pour sa gestion au département ministériel dont relève l'emploi qu'il occupe ou a occupé, l'évaluation est conduite par le comité de ce département ministériel si une disposition particulière le prévoit ou si l'autorité dont relève l'agent pour sa gestion a fait connaître son accord.

Art. R. 412-14. – La liste des agents à évaluer chaque année est établie par le département ministériel dont relève le comité.

Art. R. 412-15. – L'agent occupant un emploi mentionné à l'article R. 412-13 est informé de son évaluation préalablement à celle-ci. Il est mis en mesure de présenter tout document ou toute information utile au comité et de demander à être entendu avant son évaluation par le délégué à l'encadrement supérieur de l'Etat du département ministériel dont il relève pour son évaluation ou par son représentant.

Paragraphe 3

Composition des instances d'évaluation

Art. R. 412-16. – Le comité d'évaluation interministériel ou ministériel comporte au moins cinq membres, dont son président. Un tiers au moins des membres ne doivent relever ni pour leur gestion, ni pour leur affectation du département ministériel dont relève le comité. L'un de ces membres est choisi sur une liste établie par le délégué interministériel à l'encadrement supérieur de l'Etat.

Les membres du comité interministériel sont nommés par arrêté du Premier ministre.

Les membres du comité ministériel sont nommés par arrêté du ou des ministres dont relève le comité.

Art. R. 412-17. – Le mandat des membres du comité d'évaluation ne peut excéder trois ans. Il est renouvelable une fois.

Les membres exercent leurs fonctions à titre gratuit.

Art. R. 412-18. – Le membre du comité ne peut participer à l'évaluation d'un agent lorsqu'il a été, au cours des trois années précédant l'évaluation, le supérieur hiérarchique direct de l'agent dans l'administration ou l'établissement public où ce dernier est ou a été affecté et au sein duquel il accomplit ou a accompli la plus grande part de son temps de travail.

Art. R. 412-19. – Tout membre du comité qui estime devoir s'abstenir de siéger en informe le président.

Paragraphe 4

Périodicité, contenu et compte rendu de l'évaluation

Art. R. 412-20. – L'évaluation mentionnée à l'article L. 412-2 a lieu au moins une fois tous les six ans.

Art. R. 412-21. – Afin de favoriser la progression des compétences de l'agent public évalué et de permettre à l'autorité compétente de mieux assurer la gestion de sa carrière ainsi que d'apprécier son aptitude à accéder à des responsabilités de niveau supérieur, le comité d'évaluation interministériel ou ministériel apprécie ses perspectives de carrière et émet, le cas échéant, des recommandations portant sur :

1° L'aptitude de l'agent à occuper des responsabilités de niveau supérieur ainsi que sur ses perspectives de promotion ;

2° Les besoins en matière de renforcement et de diversification de ses compétences, de suivi d'un parcours de formation, ou d'élaboration d'un plan individuel de formation ;

3° L'engagement d'une démarche de mobilité ;

4° La mise en œuvre des dispositifs prévus par les articles L. 442-4 et L. 442-8.

Art. R. 412-22. – L'évaluation et, le cas échéant, les recommandations du comité font l'objet d'un compte rendu, adopté par le comité, qui est transmis à l'agent ainsi qu'au délégué ministériel à l'encadrement supérieur de l'Etat du département ministériel dont l'agent relève. Lorsqu'il est fait application des dispositions du dernier alinéa de l'article R. 412-13, le compte rendu est également transmis à ce même département.

Art. R. 412-23. – L'agent peut, dans le délai de quinze jours, adresser au président du comité des observations écrites sur le compte rendu. Elles sont alors jointes au compte rendu.

Art. R. 412-24. – Le délégué interministériel à l'encadrement supérieur de l'Etat peut demander communication du compte rendu d'évaluation établi par le comité ministériel. L'agent en est alors informé.

Section 2

Fonction publique territoriale

Art. D. 412-25. – Les établissements publics mentionnés au 6° de l'article L. 412-6 sont les suivants :

1° Métropoles, autorité organisatrice des mobilités des territoires lyonnais communautés urbaines et communautés d'agglomération ;

2° Communautés de communes, sous réserve que la population totale des communes regroupées soit supérieure à 10 000 habitants pour l'emploi de directeur et 20 000 habitants pour l'emploi de directeur adjoint ;

3° Syndicats intercommunaux, syndicats mixtes composés exclusivement de collectivités territoriales ou de groupement de ces collectivités, sous réserve que les compétences de ces établissements publics, l'importance de leur budget et le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à des communes de plus de 10 000 habitants pour l'emploi de directeur et 20 000 habitants pour l'emploi de directeur adjoint ;

4° Centres interdépartementaux de gestion mentionnés aux articles L. 452-3 et L. 452-4 ;

5° Centres de gestion, sous réserve que le total des effectifs d'agents territoriaux qui relèvent des collectivités et établissements du ressort du centre soit au moins égal à 5 000 ;

6° Centres communaux d'action sociale et centres intercommunaux d'action sociale, sous réserve que l'importance de leur budget de fonctionnement et le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à des communes de plus de 10 000 habitants pour l'emploi de directeur et 20 000 habitants pour l'emploi de directeur adjoint.

L'emploi de directeur de caisse de crédit municipal ayant un statut d'établissement public administratif est assimilé à un emploi de directeur général au sens des dispositions du 6° de l'article L. 412-6.

Section 3

Fonction publique hospitalière

Art. R. 412-26. – Les emplois supérieurs hospitaliers mentionnés à l'article L. 412-8 sont les suivants :

1° Emplois supérieurs mentionnés à l'article R. 344-1 ;

2° Emploi fonctionnel de directeur de l'établissement mentionné au 2° de l'article L. 5 ;

3° Emplois d'ingénieurs généraux régis par le titre II du décret n° 2024-51 du 30 janvier 2024 portant statut particulier du corps des ingénieurs en chef hospitaliers et relatif aux emplois d'ingénieurs généraux ;

4° Emplois fonctionnels de directeurs des soins régis par le décret n° 2014-8 du 7 janvier 2014 relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans les emplois fonctionnels de directeur des soins de certains établissements mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique.

CHAPITRE III

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Section 1

Lignes directrices de gestion au sein de la fonction publique de l'Etat

Sous-section 1

Elaboration des lignes directrices de gestion

Art. R. 413-1. – Les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, aux orientations générales en matière de mobilité et aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels prévues aux articles L. 413-1 et L. 413-2 peuvent être arrêtées de manière commune ou distincte.

Art. R. 413-2. – Les lignes directrices de gestion sont arrêtées, pour chaque département ministériel, par le ministre intéressé.

Art. R. 413-3. – Les lignes directrices de gestion peuvent arrêter des orientations propres à un ou plusieurs services, à un ensemble de corps ou d'emplois ou à certaines missions.

Art. R. 413-4. – Le projet de lignes directrices de gestion relevant de l'article R. 413-2 est transmis pour accord au ministre chargé de la fonction publique.

Le silence gardé par le ministre pendant un mois après réception du projet vaut accord.

La saisine du comité social d'administration ministériel ne peut intervenir avant que le ministre ait donné son accord.

Art. R. 413-5. – Lorsque cette faculté est prévue par les lignes directrices de gestion relevant de l'article R. 413-2, des lignes directrices de gestion peuvent être arrêtées par le chef de service pour un ensemble de services centraux et de services déconcentrés ainsi que, le cas échéant, pour un service à compétence nationale relevant de ce chef de service.

Elles sont compatibles avec les lignes directrices de gestion relevant du même article R. 413-2.

Art. R. 413-6. – Lorsque cette faculté est prévue par les lignes directrices de gestion relevant de l'article R. 413-2, des lignes directrices de gestion peuvent être arrêtées par les chefs de services déconcentrés relevant d'un ou de plusieurs départements ministériels.

Elles sont compatibles avec les lignes directrices de gestion relevant du même article R. 413-2.

Art. R. 413-7. – Dans les établissements publics mentionnés à l'article L. 3, les lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'organe dirigeant ayant autorité sur les agents de l'Etat. Elles peuvent se référer aux lignes directrices arrêtées en application des dispositions de l'article R. 413-2 par le ou les ministres qui assurent la tutelle de l'établissement et sont compatibles avec ces dernières.

Art. R. 413-8. – Les lignes directrices de gestion applicables aux membres du Conseil d'Etat, aux magistrats administratifs ainsi qu'aux agents publics du Conseil d'Etat, des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel, de la Cour nationale du droit d'asile et du Tribunal du stationnement payant sont arrêtées par le vice-président du Conseil d'Etat.

Art. R. 413-9. – Les lignes directrices de gestion applicables aux magistrats et aux agents publics des juridictions financières sont arrêtées par le premier président de la Cour des comptes.

Art. R. 413-10. – Les lignes directrices de gestion applicables aux agents publics de chaque autorité administrative indépendante sont arrêtées par le président de cette autorité.

Art. R. 413-11. – Les lignes directrices de gestion sont arrêtées pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder cinq années. Elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la procédure prévue pour leur élaboration.

Art. R. 413-12. – Le comité social d'administration ministériel est saisi pour avis des projets de lignes directrices de gestion relevant de l'article R. 413-2 ainsi que des projets de révision de ces dernières.

Art. R. 413-13. – Le comité social d'administration compétent est saisi pour avis des projets de lignes directrices de gestion mentionnées aux articles R. 413-5 à R. 413-10.

Art. R. 413-14. – La commission supérieure du Conseil d'Etat et le conseil supérieur des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel sont respectivement saisis pour avis des projets de lignes directrices de gestion applicables aux membres du Conseil d'Etat et aux magistrats administratifs mentionnées à l'article R. 413-8.

Art. R. 413-15. – Le conseil supérieur de la Cour des comptes et le conseil supérieur des chambres régionales des comptes sont respectivement saisis pour avis des projets de lignes directrices de gestion applicables aux magistrats de la Cour des comptes et des chambres régionales des comptes mentionnées à l'article R. 413-9.

Art. R. 413-16. – Les lignes directrices de gestion sont communiquées aux agents intéressés par voie numérique ou, le cas échéant, par tout autre moyen.

Sous-section 2

Stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

Art. R. 413-17. – Les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines arrêtent, pour chaque administration de l'Etat ou établissement mentionné à l'article L. 3, les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des emplois, des métiers et des compétences.

Cette stratégie traite notamment de la politique de recrutement et d'emploi, de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, du développement des compétences et de l'accompagnement des transitions professionnelles.

Sous-section 3

Orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours

Art. R. 413-18. – Les lignes directrices de gestion arrêtent, en matière de promotion et de valorisation des parcours des agents de l'Etat :

1° Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour l'avancement de grade et la promotion interne réalisés par la voie du choix ;

2° Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Art. R. 413-19. – Les lignes directrices de gestion relevant de l'article R. 413-18 arrêtent notamment :

1° Les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents de l'Etat, en tenant compte, en particulier, de la diversité du parcours et des fonctions exercées, des formations suivies, des conditions particulières d'exercice, qui attestent de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes.

Ces modalités permettent de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, auprès d'un employeur public mentionné à l'article L. 2, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale ;

2° Les mesures permettant d'assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion et d'avancement en tenant compte de la part respective de femmes et d'hommes dans les corps et grades concernés.

Sous-section 4

Orientations générales en matière de mobilité

Art. R. 413-20. – Les lignes directrices de gestion arrêtent, en matière de mobilité des agents de l'Etat :

1° Les orientations générales de la politique de l'administration favorisant notamment :

- a) L'adaptation des compétences aux évolutions des missions et des métiers de l'administration ;
- b) La diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ;
- c) Le développement de l'accompagnement des projets individuels de mobilité et d'évolution professionnelle au sein ou à l'extérieur de l'administration d'emploi ;
- d) L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

2° Les procédures de gestion des demandes individuelles de mobilité, notamment les modalités d'échange d'informations entre l'agent et l'administration ;

3° Les modalités de prise en compte des priorités de mutation et, le cas échéant, de mise en œuvre de critères supplémentaires prévus aux articles L. 512-19, L. 512-21 et L. 561-2, permettant d'examiner et de départager les demandes individuelles de mobilité, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des besoins du service ou de tout autre motif d'intérêt général ;

4° Le cas échéant, les modalités d'application des durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois définis dans les conditions prévues à l'article 11 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux mutations dans la fonction publique de l'Etat et pris pour l'application des dispositions des articles L. 512-21 et L. 512-22 du code général de la fonction publique.

Sous-section 5

Mise en œuvre des lignes directrices de gestion

Art. R. 413-21. – Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion relatives aux orientations générales en matière de mobilité et aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels est établi annuellement sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique.

Ce bilan est présenté au comité social d'administration compétent.

Sous-section 6

Lignes directrices de gestion interministérielle des agents occupant les emplois supérieurs de la fonction publique de l'Etat

Art. R. 413-22. – La délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'Etat est chargée de l'élaboration des lignes directrices de gestion interministérielle mentionnées à l'article L. 413-4, en lien avec le comité de pilotage stratégique de l'encadrement supérieur de l'Etat, et en assure la mise en œuvre.

Le projet de lignes directrices de gestion interministérielle est soumis pour avis à la commission de l'encadrement supérieur de l'Etat du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat mentionnée à l'article R. 243-24.

Art. R. 413-23. – Les lignes directrices de gestion interministérielle sont arrêtées pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder cinq années. Elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la procédure prévue pour leur élaboration.

Art. R. 413-24. – Les lignes directrices de gestion relevant des articles R. 413-2 et R. 413-5 à R. 413-7, en tant qu'elles s'appliquent au périmètre de l'encadrement supérieur de l'Etat, respectent chaque orientation fixée par les lignes directrices de gestion interministérielle.

Art. R. 413-25. – Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion interministérielle est établi annuellement par la délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'Etat.

Il est remis au Premier ministre et au ministre chargé de la fonction publique.

Il est transmis pour information à la commission de l'encadrement supérieur de l'Etat du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat mentionnée à l'article R. 243-24.

Art. R. 413-26. – Les lignes directrices de gestion interministérielle sont communiquées aux agents intéressés par voie numérique ou, le cas échéant, par tout autre moyen.

Section 2

Lignes directrices de gestion au sein de la fonction publique territoriale

Sous-section 1

Elaboration des lignes directrices de gestion

Art. R. 413-27. – Les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels prévues à l'article L. 413-1 peuvent être arrêtées de manière commune ou distincte.

Art. R. 413-28. – Les lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, sous réserve des dispositions de l'article R. 413-37.

Art. R. 413-29. – Les lignes directrices de gestion peuvent arrêter des orientations propres à certains services, catégories ou cadres d'emplois.

Art. R. 413-30. – Les lignes directrices de gestion sont arrêtées pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années. Elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la procédure prévue pour leur élaboration.

Art. R. 413-31. – Le comité social territorial compétent est saisi pour avis des projets de lignes directrices de gestion ainsi que des projets de révision de ces dernières.

Art. R. 413-32. – Les lignes directrices de gestion sont communiquées aux agents intéressés par voie numérique ou, le cas échéant, par tout autre moyen.

Sous-section 2

Stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

Art. R. 413-33. – Les lignes directrices de gestion en matière de stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines arrêtent les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des emplois, des métiers et des compétences.

Sous-section 3

Orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours

Art. R. 413-34. – Les lignes directrices de gestion arrêtent, en matière de promotion et de valorisation des parcours des agents territoriaux :

1° Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour l'avancement de grade et la promotion interne réalisés par la voie du choix ;

2° Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Art. R. 413-35. – Les lignes directrices relevant de l'article R. 413-34 arrêtent notamment :

1° Les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents territoriaux, en tenant compte, en particulier, de la diversité du parcours et des fonctions exercées, des formations suivies, des conditions particulières d'exercice, qui attestent de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes.

Ces modalités permettent de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, auprès d'un employeur public mentionné à l'article L. 2, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale ;

2° Les mesures permettant d'assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion et d'avancement en tenant compte de la part respective de femmes et d'hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

3° Les mesures permettant de favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Art. R. 413-36. – Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels est établi annuellement sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique.

Ce bilan est présenté au comité social territorial compétent.

Sous-section 4

Lignes directrices de gestion arrêtées par les centres de gestion

Art. R. 413-37. – Par dérogation aux dispositions de l'article R. 413-28, pour les collectivités et établissements mentionnés à l'article L. 4 obligatoirement affiliés à un centre de gestion ainsi que pour les collectivités et établissements volontairement affiliés lui ayant confié la compétence d'établissement des listes d'aptitude, les

lignes directrices de gestion en matière de promotion interne sont arrêtées par le centre de gestion, dans les conditions définies aux articles R. 413-31 et R. 413-38.

Art. R. 413-38. – Chaque collectivité et établissement à qui est transmis le projet de lignes directrices de gestion établi en matière de promotion interne par le président du centre de gestion sur le fondement de l'article L. 413-6 dispose d'un délai de deux mois à compter de cette transmission pour transmettre au président du centre de gestion l'avis de son comité social territorial.

Section 3

Lignes directrices de gestion au sein de la fonction publique hospitalière

Sous-section 1

Elaboration des lignes directrices de gestion

Art. R. 413-39. – Les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels prévues à l'article L. 413-1 peuvent être arrêtées de manière commune ou distincte.

Art. R. 413-40. – Les lignes directrices de gestion sont communiquées aux agents intéressés par voie numérique ou, le cas échéant, par tout autre moyen.

Art. R. 413-41. – Les lignes directrices de gestion autres que celles relevant de l'article L. 413-7 sont arrêtées par le chef d'établissement.

Le comité social d'établissement compétent est saisi pour avis des projets de lignes directrices de gestion ainsi que des projets de révision de ces dernières.

Art. R. 413-42. – Les lignes directrices de gestion peuvent arrêter des orientations propres à certaines missions, certaines structures internes ou certains corps ou ensemble de corps.

Art. R. 413-43. – Les lignes directrices de gestion peuvent prendre en compte les besoins en ressources humaines de l'établissement concerné liés, notamment, à la démographie des professions et aux spécificités du territoire.

Art. R. 413-44. – Les lignes directrices sont arrêtées pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder cinq années. Elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la procédure prévue pour leur élaboration.

Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion est établi annuellement, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique.

Ce bilan est présenté au comité social d'établissement compétent.

Sous-section 2

Stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

Art. R. 413-45. – Les lignes directrices de gestion en matière de stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines arrêtent les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines de l'établissement, compte tenu des missions qui lui sont confiées, notamment dans le cadre de la mise en œuvre du projet médical et soignant, de son insertion territoriale et des politiques publiques qu'il met en œuvre.

Elles traitent, le cas échéant, de l'accompagnement du développement des coopérations professionnelles, de la diversification des modes d'exercice et de l'évolution des organisations de travail.

Sous-section 3

Orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours

Art. R. 413-46. – Les lignes directrices de gestion arrêtent, en matière de promotion et de valorisation des parcours des agents hospitaliers :

1° Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour l'avancement de grade et la promotion interne réalisés par la voie du choix ;

2° Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Art. R. 413-47. – Les lignes directrices de gestion relevant de l'article R. 413-46 arrêtent notamment :

1° Les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents hospitaliers, en tenant compte, en particulier, de la diversité du parcours et des fonctions exercées, des formations suivies, des conditions particulières d'exercice, qui attestent de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes.

Ces modalités permettent de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, auprès d'un employeur public mentionné à l'article L. 2, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale ;

2° Les mesures permettant d'assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective de femmes et d'hommes dans les corps et grades concernés ;

3° Les mesures permettant de favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Sous-section 4

Lignes directrices de gestion arrêtées par le Centre national de gestion

Art. R. 413-48. – Pour les corps et emplois des personnels de direction et des directeurs des soins, les lignes directrices de gestion peuvent tenir compte des besoins en ressources humaines de ces corps et emplois liés, notamment, à l'évolution de l'organisation et des missions des établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

Pour ces mêmes corps et emplois :

1° Les lignes directrices de gestion en matière de stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines tiennent compte des politiques publiques mises en œuvre et de la situation de l'emploi, des métiers et des compétences ;

2° Les lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours visent, notamment, à encourager la mobilité et définissent en particulier les modalités de prise en compte de critères supplémentaires établis à titre subsidiaire dans le respect des priorités de l'article L. 512-29, permettant d'examiner les demandes individuelles de mobilité.

CHAPITRE IV

DISPOSITIONS PROPRES À LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

Section unique

Publication des actes de gestion

Art. R. 414-1. – Les décisions portant nomination, promotion de grades et mise à la retraite des fonctionnaires de l'Etat font l'objet d'une publication dans les conditions fixées par le présent chapitre.

Art. R. 414-2. – La publication prévue à l'article R. 414-1 est faite au *Journal officiel* de la République française en ce qui concerne :

1° Les fonctionnaires de l'Etat nommés par décret ;

2° Les fonctionnaires de l'Etat appartenant à des corps relevant de la catégorie A dont la liste est établie par arrêté du Premier ministre et du ministre intéressé.

Art. R. 414-3. – La publication prévue à l'article R. 414-1 des décisions relatives aux fonctionnaires de l'Etat qui ne sont pas mentionnés à l'article R. 414-2 est valablement assurée par tout autre procédé, notamment électronique, permettant de porter ces décisions à la connaissance des tiers intéressés, tel que l'insertion aux recueils ou bulletins publiés par les administrations ou les organisations professionnelles intéressées, la mise en ligne sur le site numérique d'une administration, l'affichage dans les locaux administratifs, la diffusion par voie de note de service, l'insertion dans un support habilité à recevoir les annonces légales dans le département où se situe la résidence administrative du fonctionnaire intéressé.

Art. R. 414-4. – La publication d'une décision relative à un fonctionnaire de l'Etat consiste soit à la reproduire intégralement, soit à en donner un extrait mentionnant sa nature, son auteur, sa date et son objet.

CHAPITRE V

DISPOSITIONS PROPRES À LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions réglementaires.

CHAPITRE VI

DISPOSITIONS PROPRES À LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Section unique

Publication des actes de gestion

Art. R. 416-1. – Les décisions portant nomination, promotion de grade et mise à la retraite font l'objet d'une publication par l'autorité investie du pouvoir de nomination permettant de les porter à la connaissance des tiers intéressés.

CHAPITRE VII

DISPOSITIONS PROPRES À LA VILLE DE PARIS ET À SES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

Art. R. 417-1. – Le statut mentionné à l'article L. 417-1 est fixé par le décret n° 94-415 du 24 mai 1994 portant dispositions statutaires relatives aux personnels des administrations parisiennes.

TITRE II

FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Art. R. 420-1. – Les agents contractuels auxquels sont applicables les dispositions du présent titre sont ceux relevant de l'article R. 331-1.

CHAPITRE I^{er}

PRINCIPES GÉNÉRAUX

Section 1

Accompagnement des agents dans leur évolution professionnelle

Sous-section 1

Obligations de l'employeur

Paragraphe 1

Offre d'accompagnement personnalisé

Art. R. 421-1. – Chaque employeur public pour les agents publics qu'il emploie et chaque centre de gestion de la fonction publique territoriale pour les agents publics qui relèvent de sa compétence élaborent un document formalisant l'offre d'accompagnement personnalisé prévu à l'article L. 421-3 dont les intéressés peuvent bénéficier, les modalités d'accès à cette offre ainsi que les ressources et les outils pouvant être mobilisés pour la mise en œuvre des projets des agents.

Art. R. 421-2. – Le document mentionné à l'article R. 421-1 identifie l'ensemble des dispositifs individuels et collectifs d'information, de conseil, de soutien et de formation proposés aux agents, parmi lesquels :

- 1° Le bilan de parcours professionnel prévu à l'article R. 421-8 ;
- 2° Le bilan de compétences prévu à l'article R. 421-12 ;
- 3° Le plan individuel de développement des compétences prévu à l'article R. 421-28 ;
- 4° La période d'immersion professionnelle prévue à l'article R. 421-32.

Le document prévoit des modalités d'accès adaptées aux agents appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3, notamment celles concernant les personnes en situation de handicap mentionnées à l'article L. 131-8.

Art. R. 421-3. – Le document est rendu accessible aux agents par voie numérique et par tout autre moyen. Il donne lieu à une information du comité social compétent.

Paragraphe 2

Entretiens de formation

Art. R. 421-4. – L'agent public bénéficie chaque année d'un entretien de formation avec son supérieur hiérarchique direct visant à déterminer ses besoins de formation au vu des objectifs qui lui sont fixés et de son projet professionnel.

Cet entretien, distinct de l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 521-4, a lieu suivant la même périodicité et peut lui être associé.

Art. R. 421-5. – L'entretien de formation a pour objet de :

- 1° Rappeler les suites données aux demandes antérieures de formation de l'agent ;
- 2° Discuter des actions de formation qui apparaissent nécessaires pour la nouvelle période en fonction des missions de l'agent et de ses perspectives professionnelles ;
- 3° Permettre à l'agent de présenter ses demandes en matière de préparation aux concours, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences et de période de professionnalisation.

Art. R. 421-6. – Un compte rendu de l'entretien de formation est établi sous la responsabilité du supérieur hiérarchique direct.

Les objectifs de formation proposés pour l'agent y sont inscrits. L'agent en reçoit communication et peut y ajouter ses observations.

Ce compte rendu, distinct du compte rendu de l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 521-4, est versé à son dossier.

Art. R. 421-7. – L'agent est informé par son supérieur hiérarchique direct des suites données à son entretien de formation.

Les refus opposés aux demandes de formation présentées à l'occasion de l'entretien de formation sont motivés.

Sous-section 2

Bilan de parcours professionnel

Art. R. 421-8. – Le bilan de parcours professionnel consiste en une analyse du parcours professionnel et des motivations de l'agent public en vue de l'aider à élaborer et à mettre en œuvre son projet professionnel.

Art. R. 421-9. – Le bilan de parcours professionnel est réalisé soit à l'initiative de l'agent, soit à l'initiative de l'employeur avec l'accord de l'agent et conduit par un professionnel qualifié en matière d'accompagnement des évolutions professionnelles.

Au terme du bilan, un document de synthèse est établi conjointement par l'agent et le professionnel.

Art. R. 421-10. – Lorsqu'une personne en situation de handicap mentionnée à l'article L. 131-8 bénéficie d'un bilan de parcours professionnel, le référent handicap mentionné à l'article L. 131-9 en est informé.

Art. R. 421-11. – Les modalités de réalisation du bilan de parcours professionnel sont définies par arrêté des ministres chargés de la fonction publique, des collectivités territoriales et de la santé.

Sous-section 3

Bilan de compétences

Paragraphe 1

Dispositions communes

Art. R. 421-12. – L'agent public peut bénéficier, sur sa demande, d'un bilan de compétences pour l'accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet d'évolution professionnelle.

Ce bilan a pour objet d'analyser les compétences de l'agent, ses aptitudes et motivations en vue de définir un projet professionnel et, le cas échéant, déterminer les formations nécessaires.

Art. R. 421-13. – L'agent public appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 bénéficie d'un accès prioritaire à la réalisation d'un bilan de compétences.

Art. R. 421-14. – L'agent de l'Etat ou l'agent hospitalier en congé parental peut bénéficier, sur sa demande, du bilan de compétences. Il demeure dans cette position pendant la réalisation de ce bilan. Le temps qui y est consacré ne vaut pas temps de service effectif et n'ouvre droit à aucune rémunération ni indemnité.

Art. R. 421-15. – Le bénéfice d'un bilan de compétences peut être accordé dans la limite des crédits disponibles :

- 1° De l'administration de l'Etat ou de l'établissement mentionné à l'article L. 3 pour les agents de l'Etat ;
- 2° De la collectivité ou de l'établissement mentionné à l'article L. 4 pour les agents territoriaux ;
- 3° De l'organisme paritaire collecteur agréé pour les agents hospitaliers.

Art. R. 421-16. – Le bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre d'un congé. Ce dernier est fractionnable.

Le congé ne peut excéder vingt-quatre heures de temps de service de l'agent . Cette durée maximale est de soixante-douze heures pour l'agent appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3.

L'agent contractuel territorial peut bénéficier du congé s'il occupe un emploi permanent.

Art. R. 421-17. – Les modalités d'organisation du bilan de compétences sont précisées par arrêté des ministres chargés de la fonction publique, des collectivités territoriales et de la santé, qui détermine notamment les priorités et critères suivant lesquels sont appréciées les demandes formulées par les agents de l'Etat et les agents territoriaux.

L'arrêté peut confier aux organismes paritaires collecteurs agréés la détermination des priorités et critères d'appréciation des demandes de bilans de compétences formées par les agents hospitaliers ainsi que la répartition des crédits qui leur sont consacrés.

Art. R. 421-18. – Le congé pour bilan de compétences est assimilé à un temps de service effectif de l'agent. Il est sans incidence sur sa rémunération.

Art. R. 421-19. – Les résultats du bilan de compétences sont confidentiels.

Si l'agent public le décide, les résultats de son bilan de compétences peuvent être communiqués, notamment à son employeur.

Art. R. 421-20. – Un agent ayant réalisé un bilan de compétences complet peut prétendre au bénéfice d'un nouveau bilan à l'expiration d'un délai de cinq ans.

Lorsqu'il appartient à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3, ce délai est de trois ans.

Art. R. 421-21. – L'agent peut utiliser son compte personnel de formation pour compléter la préparation ou la réalisation de son bilan de compétences.

Art. R. 421-22. – L'agent qui, sans motif valable, ne suit pas l'ensemble de l'action pour laquelle le congé pour bilan de compétences a été accordé perd le bénéfice de ce congé.

L'agent de l'Etat ou l'agent territorial doit rembourser à l'administration, la collectivité territoriale ou l'établissement le montant de l'action prise en charge.

L'agent hospitalier doit rembourser à l'organisme paritaire les frais relatifs à l'action, et à l'établissement employeur la rémunération perçue pendant son absence à ce titre.

Paragraphe 2

Dispositions propres à la fonction publique hospitalière

Art. R. 421-23. – Le bénéfice d'un bilan de compétences peut être accordé à l'agent hospitalier qui justifie d'au moins deux ans de services effectifs, consécutifs ou non.

Art. R. 421-24. – Lorsque plusieurs demandes sont estimées de même mérite en application des priorités et critères prévus dans l'arrêté mentionné à l'article R. 421-17, elles sont satisfaites dans l'ordre de leur réception.

Les demandes ne se rattachant pas à ces priorités sont satisfaites dans l'ordre de leur réception, dans la limite des crédits restant disponibles.

Art. R. 421-25. – L'agent qui souhaite réaliser le bilan de compétences sur son temps personnel présente la demande de prise en charge des frais afférents à ce bilan, y compris ses frais de déplacement, à l'organisme paritaire collecteur agréé.

La demande est accompagnée des documents et déclarations sur l'honneur établissant que les conditions auxquelles le droit à un bilan de compétences est soumis sont remplies.

Si un désaccord apparaît entre l'organisme paritaire collecteur agréé et l'agent sur le respect des conditions donnant droit à la prise en charge, l'agent peut saisir l'autorité de nomination qui se prononce sur la réalité des droits de l'agent.

Art. R. 421-26. – Les organismes chargés de réaliser des bilans de compétences sont soumis au contrôle du ministre chargé de la santé.

Art. R. 421-27. – Les établissements mentionnés à l'article L. 5 ne peuvent réaliser de bilans de compétences pour les agents hospitaliers.

Sous-section 4

Plan individuel de développement des compétences

Art. R. 421-28. – Le plan individuel de développement des compétences consiste en la conception et la mise en œuvre d'un ensemble d'actions concourant à la réussite du projet d'évolution professionnelle de l'agent public.

Il vise à réduire l'écart entre compétences attendues et compétences détenues.

Art. R. 421-29. – Le plan est établi soit à l'initiative de l'agent, soit à l'initiative de l'employeur avec l'accord de l'agent.

Il est élaboré conjointement par l'agent et son administration d'emploi à l'issue d'échanges personnalisés et formalise les engagements convenus de part et d'autre.

Il s'appuie, le cas échéant, sur le document de synthèse du bilan de parcours professionnel prévu à l'article R. 421-9.

A sa demande, l'agent peut bénéficier d'un accompagnement pour son élaboration ainsi que sa mise en œuvre.

Art. R. 421-30. – Lorsqu'une personne en situation de handicap mentionnée à l'article L. 131-8 bénéficie d'un plan individuel de développement des compétences, le référent handicap mentionné à l'article L. 131-9 en est informé.

Art. R. 421-31. – Les modalités selon lesquelles le plan individuel de développement des compétences est élaboré et mis en œuvre sont précisées par arrêté des ministres chargés de la fonction publique, des collectivités territoriales et de la santé.

Sous-section 5

Période d'immersion professionnelle

Art. R. 421-32. – L'agent public peut bénéficier d'une période d'immersion professionnelle auprès d'un des employeurs publics mentionnés à l'article L. 2 ou de tout autre organisme public d'une durée comprise entre deux jours et dix jours ouvrés, consécutifs ou non, dont la durée cumulée ne peut être supérieure à vingt jours sur une période de trois ans.

La période d'immersion professionnelle est réalisée selon des modalités déterminées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé des collectivités territoriales et du ministre chargé de la santé.

Art. R. 421-33. – La période d'immersion professionnelle permet à l'agent d'appréhender la réalité d'un métier par l'observation de sa pratique et de son environnement professionnel en vue de confirmer son projet d'évolution professionnelle et de faire un choix éclairé de mobilité.

Art. R. 421-34. – La mise en œuvre d'une période d'immersion professionnelle donne lieu à une convention entre l'agent, l'administration d'emploi et la structure d'accueil.

Art. R. 421-35. – La période d'immersion professionnelle est assimilée à un temps de service effectif de l'agent. Elle est sans incidence sur sa rémunération.

Art. R. 421-36. – Pendant la période d’immersion professionnelle, le bénéficiaire est considéré comme étant en mission au sens des dispositions prévues par la réglementation relative aux déplacements temporaires qui lui est applicable.

Cette période donne lieu, le cas échéant, à une prise en charge des frais de déplacement.

Art. R. 421-37. – Lorsque le bénéficiaire de la période d’immersion professionnelle est une des personnes en situation de handicap mentionnées à l’article L. 131-8 à laquelle ont été attribuées des aides humaines ou matérielles contribuant à l’adaptation de son poste de travail, son employeur s’assure qu’elle bénéficie des aides nécessaires au bon déroulement de cette période.

Ces aides sont définies dans la convention prévue à l’article R. 421-34.

Section 2

Bilan et suivi de la formation professionnelle acquise ou dispensée par les agents

Sous-section 1

Informations versées au dossier individuel de l’agent de l’Etat

Art. R. 421-38. – Le dossier individuel de l’agent de l’Etat est complété par une fiche retraçant les actions de formation auxquelles l’agent a participé ainsi que les actions conduites en tant que formateur.

Sous-section 2

Livret individuel de formation remis aux agents territoriaux

Art. D. 421-39. – L’agent territorial nommé pour la première fois dans un emploi permanent des collectivités et établissements mentionnés à l’article L. 4 reçoit le livret individuel de formation prévu à l’article L. 422-26.

Le livret individuel de formation est remis à l’agent par l’autorité territoriale qui le nomme. Il est rempli, mis à jour et conservé par l’agent. Sa communication ne peut être exigée. Il contient une copie des articles figurant dans la présente sous-section.

Art. D. 421-40. – Le livret individuel de formation recense notamment :

- 1° Les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- 2° Les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l’expérience ;
- 3° Les actions de formation suivies et dispensées au titre de la formation professionnelle continue et en particulier celles relevant des 1° à 5° de l’article L. 422-21 ;
- 4° Les bilans de compétences et les actions de validation des acquis de l’expérience suivis ;
- 5° Les actions de tutorat ;
- 6° Le ou les emplois tenus et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois.

Art. D. 421-41. – Le livret individuel de formation précise :

- 1° La date d’obtention des titres, des diplômes et des certificats de qualification ;
- 2° La date, la durée ainsi qu’éventuellement le niveau des formations, des stages et des actions de tutorat ainsi que des emplois.

Il comprend en annexe une copie des titres, des diplômes et des certificats de qualification et une attestation des formations et des stages suivis ainsi que des emplois occupés.

Art. D. 421-42. – Les préconisations formulées à l’occasion d’un bilan de compétences ou d’un entretien professionnel peuvent également figurer dans une annexe du livret individuel de formation.

Art. D. 421-43. – Le fonctionnaire ou, le cas échéant, l’agent contractuel territorial peut notamment communiquer son livret individuel de formation à l’occasion :

- 1° De l’appréciation de sa valeur professionnelle et de ses acquis de l’expérience professionnelle en vue de son inscription sur une liste d’aptitude au titre de la promotion interne ou sur un tableau annuel d’avancement au titre de l’avancement de grade ;
- 2° D’une demande de mutation ou de détachement ;
- 3° D’une demande de dispense de la durée des formations d’intégration et de professionnalisation.

Sous-section 3

Passeport de formation remis aux agents hospitaliers

Art. R. 421-44. – L’agent hospitalier nommé pour la première fois dans un emploi permanent des établissements mentionnés à l’article L. 5 reçoit un passeport de formation.

Le passeport est remis à l’agent par son établissement d’emploi.

Les actions de formation auxquelles l’agent a participé ainsi que les actions conduites en tant que formateur y sont mentionnées.

Le passeport est rempli, mis à jour et conservé par l’agent. Sa communication ne peut être exigée.

Art. R. 421-45. – Le passeport de formation est destiné à recenser les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale et les expériences professionnelles acquises pendant les périodes de formation ou de stage. Il permet de mentionner la réalisation de bilans de compétences, la nature et la durée des actions suivies au titre de la formation professionnelle continue et les certifications à finalité professionnelle obtenues dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience. Il permet aussi de mentionner les emplois exercés et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois.

Le passeport permet d'inscrire en annexe les décisions en matière de formation prises lors des entretiens de formation ou à la suite de bilans de compétences.

CHAPITRE II

DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Section 1

Objet des actions et dispositifs de formation professionnelle

Sous-section 1

Définition de l'action de formation professionnelle

Art. R. 422-1. – Une action de formation professionnelle est un parcours pédagogique concourant au développement des connaissances et des compétences et permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Elle est réalisée en présentiel, à distance ou en situation de travail, selon des modalités déterminées par arrêté des ministres chargés de la fonction publique, des collectivités territoriales et de la santé.

Sous-section 2

Dispositions propres à la fonction publique de l'Etat

Art. R. 422-2. – La formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat comprend les actions de formation professionnelle obligatoires ou proposées par l'administration concourant à :

1° La formation professionnelle statutaire, destinée, conformément aux règles prévues dans les statuts particuliers, à conférer aux fonctionnaires accédant à un grade les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de leurs fonctions et la connaissance de l'environnement dans lequel elles s'exercent ;

2° La formation continue, tendant à maintenir ou parfaire la compétence des fonctionnaires en vue d'assurer :

a) Leur adaptation immédiate au poste de travail ;

b) Leur adaptation à l'évolution prévisible des métiers ;

c) Le développement de leurs qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications ;

3° La préparation aux concours, examens professionnels et autres procédures de sélection de la fonction publique.

Art. R. 422-3. – La formation professionnelle tout au long de la vie comprend également, au titre des dispositifs de formation mis en œuvre à la demande de l'agent :

1° La validation des acquis de l'expérience prévue à l'article L. 422-1, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification inscrit au répertoire national des certifications professionnelles ;

2° Le compte personnel de formation prévu à l'article L. 422-8, en vue de suivre des actions de formation destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle ;

3° Le congé de formation professionnelle prévu à l'article L. 422-1, en vue d'étendre ou de parfaire la formation personnelle ou professionnelle de l'agent ;

4° La mise en disponibilité pour effectuer des études ou recherches présentant un caractère d'intérêt général ;

5° Les périodes de professionnalisation prévues à l'article L. 422-2, permettant aux agents d'accéder à des emplois exigeant une qualification nouvelle ou à de nouvelles activités professionnelles ;

6° Le congé de transition professionnelle prévu au 4° de l'article L. 422-3 et au 2° de l'article L. 442-4 permettant aux agents de suivre une action de formation en vue d'exercer un nouveau métier au sein du secteur public ou du secteur privé.

Sous-section 3

Dispositions propres à la fonction publique territoriale

Art. R. 422-4. – La formation professionnelle tout au long de la vie des agents territoriaux comprend les actions et dispositifs suivants :

1° Les actions et dispositifs prévus à l'article L. 422-21 ;

2° Le congé de formation professionnelle prévu au 1° de l'article L. 422-1 ;

3° La validation des acquis de l'expérience prévue au 2° de l'article L. 422-1, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification inscrit au répertoire national des certifications professionnelles ;

4° Les périodes de professionnalisation prévues à l'article L. 422-2, permettant aux agents d'accéder à des emplois exigeant une qualification nouvelle ou à de nouvelles activités professionnelles ;

5° Le congé de transition professionnelle prévu au 4° de l'article L. 422-3 permettant aux agents de suivre une action de formation en vue d'exercer un nouveau métier au sein du secteur public ou du secteur privé ;

6° La mise en disponibilité pour effectuer des études ou recherches présentant un caractère d'intérêt général.

Sous-section 4

Dispositions propres à la fonction publique hospitalière

Art. R. 422-5. – La formation professionnelle tout au long de la vie des agents hospitaliers comprend les actions de formation professionnelle obligatoires ou proposées par l'établissement concourant à :

1° La formation professionnelle initiale théorique et pratique destinée aux personnes sans qualification professionnelle qui accèdent à un emploi, afin de les préparer à occuper cet emploi ;

2° La formation continue tendant à maintenir ou parfaire la compétence des agents en vue d'assurer :

a) Leur adaptation immédiate au poste de travail ;

b) Leur adaptation à l'évolution prévisible des emplois ;

c) Le développement de leurs connaissances ou compétences et l'acquisition de nouvelles connaissances ou compétences ;

3° La préparation aux concours, examens professionnels et autres procédures de sélection de la fonction publique ;

4° Les études favorisant la promotion professionnelle, débouchant sur les diplômes ou certificats du secteur sanitaire et social dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de la santé.

Art. R. 422-6. – La formation professionnelle tout au long de la vie comprend également, au titre des dispositifs de formation mis en œuvre à la demande de l'agent :

1° La validation des acquis de l'expérience prévue à l'article L. 422-1 en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification ayant vocation à être inscrit au répertoire national des certifications professionnelles ;

2° Le compte personnel de formation prévu à l'article L. 422-8 en vue de suivre des actions de formation destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle ;

3° Le congé de formation professionnelle prévu à l'article L. 422-1 en vue d'étendre ou de parfaire la formation personnelle ou professionnelle de l'agent ;

4° Les périodes de professionnalisation prévues à l'article L. 422-2 permettant aux agents d'accéder à des emplois exigeant une qualification nouvelle ou à de nouvelles activités professionnelles ;

5° Le congé de transition professionnelle prévu au 4° de l'article L. 422-3 et au 2° de l'article L. 543-4 permettant aux agents de suivre une action de formation en vue d'exercer un nouveau métier au sein du secteur public ou du secteur privé ;

6° La mise en disponibilité pour effectuer des études ou recherches présentant un caractère d'intérêt général.

Section 2

Accès aux actions de formation professionnelle

Sous-section 1

Situation de l'agent participant à une action de formation

Paragraphe 1

Dispositions communes

Art. R. 422-7. – L'agent public qui participe, soit comme stagiaire, soit comme formateur à une action de formation professionnelle pendant son temps de service bénéficie du maintien de sa rémunération sous réserve de dispositions contraires.

Art. R. 422-8. – Les actions inscrites au plan annuel de formation ont lieu pendant le temps de service de l'agent sous réserve de dispositions contraires.

Art. R. 422-9. – Lorsqu'un agent se forme en dehors de son temps de service avec l'accord de son employeur, il bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Le temps correspondant n'est pas assimilé à un temps de service pour l'application des dispositions de l'article L. 5 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Paragraphe 2

Dispositions propres à la fonction publique territoriale

Art. R. 422-10. – L'autorité territoriale peut décharger l'agent territorial d'une partie de ses obligations en vue de suivre pendant le temps de service une action de formation personnelle prévue au 4° de l'article L. 422-21.

Paragraphe 3

Dispositions propres à la fonction publique hospitalière

Art. R. 422-11. – Par dérogation aux dispositions de l'article R. 422-7, l'agent hospitalier qui bénéficie d'une action de formation mentionnée aux 3° et 4° de l'article R. 422-5 conserve ses primes et indemnités lorsque, sur une année, la durée totale de l'absence pendant les heures de service n'excède pas en moyenne une journée par semaine.

Sous-section 2

Accès prioritaire de certains agents publics aux dispositifs de formation

Art. R. 422-12. – L'agent public appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 bénéficie d'un accès prioritaire aux dispositifs de formation suivants :

- 1° La formation continue ou de perfectionnement prévue à la sous-section 2 de la section 3 du présent chapitre ;
- 2° La préparation aux concours, examens professionnels et autres procédures de sélection de la fonction publique prévue à la sous-section 3 de la même section ;
- 3° La validation des acquis de l'expérience prévue à la sous-section 1 de la section 4 du présent chapitre ;
- 4° Le congé de formation professionnelle prévue à la sous-section 3 de la même section.

Les agents territoriaux intéressés bénéficient en outre d'un accès prioritaire à l'utilisation du compte personnel de formation dans les conditions prévues à la sous-section 2 de la section 4 du présent chapitre ainsi qu'aux actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française mentionnées au 5° de l'article L. 422-21.

Les agents hospitaliers intéressés bénéficient en outre d'un accès prioritaire aux études favorisant leur promotion professionnelle dans le secteur sanitaire et social prévues à la sous-section 4 de la section 3 du présent chapitre ainsi qu'à la mise en œuvre de projets de conversion professionnelle prévus aux sous-sections 5 et 6 de la section 4 du même chapitre.

Art. R. 422-13. – Le niveau de formation requis mentionné au premier alinéa de l'article L. 422-3 est sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau 4 au sens du répertoire national des certifications professionnelles.

Art. R. 422-14. – Lorsque l'une des actions de formation mentionnées à l'article R. 422-12 est assurée par l'administration ou l'établissement d'emploi, ou selon le cas, par le Centre national de la fonction publique territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination, l'agent en bénéficie de plein droit.

Lorsque plusieurs actions de formation permettent de satisfaire la demande de l'agent, l'administration, la collectivité ou l'établissement d'emploi ou l'autorité investie du pouvoir de nomination peut décider de faire suivre à l'agent les actions de formation que l'une de ces autorités assure elle-même.

Lorsque la formation envisagée n'est pas assurée par l'une des autorités ou l'un des organismes mentionnés au premier alinéa, les modalités de mise en œuvre de cet accès prioritaire sont précisées :

- 1° Pour l'agent de l'Etat, par arrêté du ministre compétent. Cet arrêté peut définir des plafonds de financement ;
- 2° Pour l'agent territorial, par délibération de la collectivité ou de l'établissement d'emploi de l'agent ;
- 3° Pour l'agent hospitalier, par décision de l'autorité investie du pouvoir de recrutement ou de nomination. Cette décision peut définir des plafonds de financement.

Art. R. 422-15. – L'agent bénéficiaire des actions de formation transmet à son administration, sa collectivité ou son établissement d'emploi les attestations justifiant son assiduité, établies par l'organisme de formation.

Il perd le bénéfice de ces actions s'il cesse, sans motif légitime, de les suivre.

Sous-section 3

Formation professionnelle des agents en congé parental

Paragraphe 1

Dispositions communes

Art. R. 422-16. – L'agent de l'Etat ou l'agent hospitalier en congé parental peut bénéficier, sur sa demande, des actions et dispositifs de formation suivants :

- 1° Actions visant à garantir, maintenir ou parfaire les connaissances et la compétence des agents, mentionnées au 2° des articles R. 422-2 et R. 422-5 ;
- 2° Préparation aux concours, examens professionnels et autres procédures de sélection de la fonction publique, mentionnée au 3° des articles R. 422-2 et R. 422-5 ;
- 3° Validation des acquis de l'expérience mentionnée au 1° de l'article R. 422-3 et au 1° de l'article R. 422-6 ;
- 4° Utilisation du compte personnel de formation dans les conditions prévues à la sous-section 2 de la section 4 du présent chapitre.

Art. R. 422-17. – L'agent en congé parental demeure dans cette position pendant sa formation.

Art. R. 422-18. – Lorsque l'agent en congé parental n'a bénéficié, au cours des trois années antérieures, d'aucune action de formation de préparation aux concours, examens professionnels et autres procédures de

sélection de la fonction publique, sa demande tendant à bénéficier d'une telle action de formation ne peut être rejetée qu'en raison de la limite des crédits prévus à cet effet.

Paragraphe 2

Dispositions propres à la fonction publique de l'Etat

Art. R. 422-19. – Les dispositions du premier et du dernier alinéa de l'article R. 422-50 ne sont pas applicables à l'agent de l'Etat en congé parental.

Section 3

Formation professionnelle obligatoire ou proposée par l'employeur

Sous-section 1

Formation statutaire et formation professionnelle initiale obligatoires

Paragraphe 1

Formation statutaire dans la fonction publique de l'Etat

Art. R. 422-20. – Le contenu des formations statutaires prévues au 1° de l'article R. 422-2 est fixé par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre intéressé.

Cet arrêté peut prévoir une modulation des obligations de formation en fonction des acquis de l'expérience professionnelle des fonctionnaires.

Paragraphe 2

Formation d'intégration et de professionnalisation dans la fonction publique territoriale

Sous-paragraphe 1

Dispositions générales

Art. R. 422-21. – Les formations d'intégration et de professionnalisation mentionnées au 1° de l'article L. 422-21 sont mises en œuvre dans les conditions fixées par le présent paragraphe et par les statuts particuliers des cadres d'emplois, à l'exception de ceux relevant des filières sapeurs-pompiers et police municipale qui sont soumis à des dispositions spécifiques.

Art. R. 422-22. – Le Centre national de la fonction publique territoriale, chargé de l'organisation et de la mise en œuvre des formations d'intégration et de professionnalisation, en arrête chaque année le calendrier et les programmes.

Il fixe les contenus des formations d'intégration.

Il établit les programmes des formations de professionnalisation en tenant compte des priorités inscrites dans les plans de formation des collectivités.

Il les porte à la connaissance des autorités territoriales.

Il met en œuvre les actions de formation qui en résultent.

A cette fin, il peut passer convention avec les administrations et établissements publics mentionnés à l'article L. 423-5.

Art. R. 422-23. – Afin de permettre l'élaboration du programme prévisionnel des formations, les collectivités territoriales informent, avant le 1^{er} janvier de chaque année, le Centre national de la fonction publique territoriale de l'état prévisionnel de leurs effectifs à cette date et de leur évolution au cours de l'année à venir.

Art. R. 422-24. – L'autorité territoriale arrête, en concertation avec chaque agent et avec le concours du Centre national de la fonction publique territoriale, les modalités de suivi des formations obligatoires ainsi que le choix de l'action de formation de professionnalisation, en fonction de l'évaluation des besoins de l'agent et dans le respect du plan de formation.

Art. R. 422-25. – L'autorité territoriale délivre à l'agent territorial les autorisations d'absence nécessaires pour le suivi, sur son temps de service, des actions de formation d'intégration et de professionnalisation.

Art. R. 422-26. – L'autorité territoriale informe chaque année ses agents de leur situation au regard de leurs obligations de formation.

Art. R. 422-27. – A l'issue de chaque session de formation, le Centre national de la fonction publique territoriale établit une attestation précisant l'intitulé et la durée de la formation suivie ainsi que le type de formation au titre duquel elle a été suivie. Il transmet cette attestation à l'autorité territoriale et à l'agent.

L'attestation, versée au dossier individuel de l'agent, est prise en considération dans le cadre de la titularisation mentionnée à l'article R. 422-28 ainsi que de l'accès à un nouveau cadre d'emplois par promotion interne mentionné à l'article R. 422-44.

Sous-paragraphe 2

Formation d'intégration

Art. R. 422-28. – La formation d'intégration mentionnée au *a* du 1° de l'article L. 422-21 a pour objet de faciliter l'intégration des agents mentionnés à l'article L. 422-28 par l'acquisition de connaissances relatives à l'environnement territorial dans lequel s'exercent leurs missions.

Sauf dispositions statutaires contraires, la titularisation des fonctionnaires stagiaires est subordonnée au suivi de cette formation.

Art. R. 422-29. – La formation d'intégration porte notamment :

- 1° Sur l'organisation et le fonctionnement des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
- 2° Les services publics locaux ;
- 3° Le déroulement des carrières des fonctionnaires territoriaux.

Elle peut être commune aux fonctionnaires appartenant à différents cadres d'emplois.

Art. R. 422-30. – Sont dispensés de suivre la formation d'intégration :

1° Les anciens élèves du Centre national de la fonction publique territoriale nommés en application des dispositions de l'article L. 325-44 ;

2° Les fonctionnaires recrutés par promotion interne au titre du 1° et du 2° de l'article L. 523-1.

Art. R. 422-31. – Les statuts particuliers des cadres d'emplois déterminent :

1° La durée de la formation d'intégration qui est dispensée au cours de la première année qui suit la nomination du fonctionnaire dans son cadre d'emplois ;

2° Les conditions dans lesquelles cette formation peut être fractionnée ;

3° Le cas échéant, dans quelle mesure la formation est préalable à l'exercice des missions qui incombent aux membres des cadres d'emplois intéressés.

Art. R. 422-32. – Dès la nomination d'un agent astreint à suivre une formation d'intégration, l'autorité territoriale en informe le Centre national de la fonction publique territoriale pour que ce dernier prévoie l'organisation de cette formation.

Sous-paragraphe 3

Formation de professionnalisation

Art. R. 422-33. – La formation de professionnalisation est dispensée pour permettre l'adaptation de l'agent territorial à son emploi et le maintien à niveau de ses compétences.

Art. R. 422-34. – La formation de professionnalisation comprend :

1° La formation de professionnalisation au premier emploi ;

2° La formation de professionnalisation tout au long de la carrière ;

3° Le cas échéant, la formation de professionnalisation suivie à la suite de l'affectation sur un poste à responsabilité ;

4° Le cas échéant, la formation de professionnalisation suivie à la suite de l'affectation sur un premier emploi de secrétaire général de mairie.

Le contenu de ces formations est adapté aux emplois que le fonctionnaire a vocation à occuper compte tenu des missions définies par son statut particulier.

Les obligations de formation définies au présent article ne s'appliquent pas aux membres du cadre d'emplois des médecins territoriaux, à l'exception de celles mentionnées au 3°.

Art. R. 422-35. – Les statuts particuliers des cadres d'emplois définissent :

1° Les durées minimale et maximale des formations prévues aux 1° à 3° de l'article R. 422-34 ;

2° La périodicité de la formation de professionnalisation tout au long de la carrière.

Art. R. 422-36. – L'autorité territoriale détermine la durée et la nature des actions de formation de professionnalisation suivies par l'agent territorial en fonction de l'évaluation des besoins de ce dernier et après concertation avec celui-ci.

A défaut d'accord, le fonctionnaire territorial suit une formation dont :

1° La durée minimum est fixée par le statut particulier de son cadre d'emplois ;

2° Le contenu est défini par l'autorité territoriale, en concertation avec le Centre national de la fonction publique territoriale.

Art. R. 422-37. – La formation de professionnalisation au premier emploi mentionnée au 1° de l'article R. 422-34 intervient, le cas échéant après la formation d'intégration, dans une période définie par les statuts particuliers des cadres d'emplois.

Sa durée peut être majorée au maximum du nombre de jours de formation d'intégration non suivis compte tenu de la mise en œuvre des dispenses prévues au sous-paragraphe 4 du présent paragraphe.

Art. R. 422-38. – La formation de professionnalisation tout au long de la carrière mentionnée au 2° de l'article R. 422-34 est dispensée selon une périodicité fixée par les statuts particuliers des cadres d'emplois.

En cas de changement de cadre d'emplois, l'obligation de formation qui incombe au fonctionnaire au titre de son cadre d'emplois d'origine cesse pour la période en cours.

Art. R. 422-39. – La formation de professionnalisation suivie à la suite de l'affectation sur un poste à responsabilité mentionnée au 3° de l'article R. 422-34 intervient dans les six mois suivant cette affectation.

Sont considérés comme des postes à responsabilité au titre du présent sous-paragraphe :

1° Les emplois fonctionnels mentionnés à l'article L. 412-6 ;

2° Les emplois éligibles à la nouvelle bonification indiciaire mentionnés au 1 de l'annexe au décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale ;

3° Les emplois déclarés comme tels par l'autorité territoriale après avis du comité social territorial compétent.

Art. R. 422-40. – L'agent territorial qui suit la formation mentionnée au 3° de l'article R. 422-34 est exonéré, pour la période en cours, de la formation de professionnalisation tout au long de la carrière mentionnée au 2° de cet article. Dans ce cas, une nouvelle période de formation de professionnalisation tout au long de la carrière débute à l'issue de la formation suivie.

Art. R. 422-41. – La formation de professionnalisation suivie à la suite de l'affectation sur un premier emploi de secrétaire général de mairie mentionnée au 4° de l'article R. 422-34 intervient dans les douze mois suivant cette affectation.

L'agent qui suit une telle formation est exonéré de la formation de professionnalisation au premier emploi mentionnée au 1° de cet article.

Art. R. 422-42. – Lorsqu'il a déjà suivi la formation de professionnalisation au premier emploi mentionnée au 1° de l'article R. 422-34, l'agent territorial qui suit la formation mentionnée au 4° de cet article est dispensé, pour la période en cours, de la formation de professionnalisation tout au long de la carrière mentionnée au 2° de cet article. Dans ce cas, une nouvelle période de formation de professionnalisation tout au long de la carrière débute à l'issue de la formation suivie.

Art. R. 422-43. – Dès l'affectation d'un agent territorial à un poste à responsabilité au sens de l'article R. 422-39 ou à un premier emploi de secrétaire général de mairie, l'autorité territoriale en informe le Centre national de la fonction publique territoriale en vue de l'organisation de la formation de professionnalisation de l'intéressé.

Art. R. 422-44. – Sauf dispositions statutaires contraires, l'accès à un nouveau cadre d'emplois par promotion interne en application des dispositions du 1° et du 2° de l'article L. 523-1 est subordonné au respect, pour les périodes de formation révolues, des obligations de formation auxquelles était astreint le fonctionnaire dans son cadre d'emplois d'origine en application des dispositions du présent paragraphe.

Le fonctionnaire territorial qui n'a pas satisfait à ces obligations avant l'échéance des périodes de formation prévues par le statut particulier de son cadre d'emplois d'origine peut toutefois accéder à un nouveau cadre d'emplois s'il justifie, préalablement à son inscription sur la liste d'aptitude mentionnée au 1° ou au 2° de l'article L. 523-1, du suivi des formations en cause.

Le Centre national de la fonction publique territoriale atteste du respect de ses obligations de formation par le fonctionnaire dans les conditions fixées par le présent article.

Sous-paragraphe 4

Dispenses soumises à autorisation du Centre national de la fonction publique territoriale

Art. R. 422-45. – Une dispense, totale ou partielle, de la durée des formations prévues par le présent paragraphe peut être accordée aux agents territoriaux compte tenu :

1° Des formations professionnelles suivies en application des dispositions de l'article L. 422-21, dès lors que celles-ci sont en adéquation avec les responsabilités qui leur incombent ;

2° Des bilans de compétences dont ils bénéficient tout au long de leur carrière ;

La demande de dispense est présentée au Centre national de la fonction publique territoriale par l'autorité territoriale, après concertation avec l'agent.

Art. R. 422-46. – Une dispense, totale ou partielle, de la durée de la formation d'intégration, de la formation de professionnalisation au premier emploi mentionnée aux 1° et 4° de l'article R. 422-34 peut être accordée, sur sa demande, à l'agent qui justifie :

1° D'une formation sanctionnée par un titre ou un diplôme reconnu par l'Etat ;

2° D'une expérience professionnelle dont la durée est au minimum de trois ans.

Les formations ou l'expérience professionnelle mentionnées aux 1° et 2° doivent être en adéquation avec les responsabilités qui incombent au fonctionnaire compte tenu des missions définies par le statut particulier qui lui est applicable.

Art. R. 422-47. – Les dispenses mentionnées au présent sous-paragraphe sont décidées par le Centre national de la fonction publique territoriale.

Les décisions de dispense font l'objet d'une attestation précisant le nombre de jours et la nature de la formation pour laquelle la dispense est accordée.

Le Centre national de la fonction publique territoriale transmet cette attestation à l'autorité territoriale et à l'agent.

Paragraphe 3

Formation professionnelle initiale dans la fonction publique hospitalière

Art. R. 422-48. – Dans le cadre de la mise en œuvre du plan annuel de formation de l'établissement, l'agent hospitalier peut, dans l'intérêt du service et après avoir été consulté, être tenu de suivre une action de formation initiale prévue au 1° de l'article R. 422-5.

Art. R. 422-49. – L'accès à une action de formation initiale dans le cadre du plan annuel de formation de l'établissement est de droit pour l'agent n'ayant bénéficié au cours des trois dernières années antérieures d'aucune formation de cette catégorie.

Cet accès peut toutefois être différé d'une année au maximum en raison des nécessités du service après avis de l'instance paritaire compétente.

Sous-section 2

Formation continue ou de perfectionnement

Paragraphe 1

Formation continue dans la fonction publique de l'Etat

Art. R. 422-50. – Dans le cadre du plan annuel de formation, l'agent de l'Etat peut être tenu, dans l'intérêt du service et après avoir été consulté, de suivre des actions de formation continue relevant du 2° de l'article R. 422-2.

L'agent peut également bénéficier de ces actions sur sa demande, sous réserve des nécessités de fonctionnement du service.

Si une telle demande lui a déjà été refusée, le rejet de sa seconde demande portant sur une action de formation de même nature ne peut être prononcé qu'après avis de l'instance paritaire compétente

Art. R. 422-51. – Les actions de formation continue relevant du 2° de l'article R. 422-2 qui sont suivies sur instruction de l'administration se déroulent pendant le temps de service de l'agent.

Art. R. 422-52. – Par dérogation aux dispositions de l'article R. 422-51, avec l'accord écrit de l'agent, la durée des actions mentionnées aux *b* et *c* du 2° de l'article R. 422-2 suivies sur instruction de l'administration peut dépasser ses horaires de service dans la limite :

1° De 50 heures par an pour les actions mentionnées au *b* du même 2° ;

2° De 80 heures par an pour les actions mentionnées au *c* du même 2°.

Art. R. 422-53. – L'accès à une action de formation continue inscrite dans le plan annuel de formation est de droit pour l'agent de l'Etat n'ayant bénéficié au cours des trois années antérieures d'aucune action de formation de cette catégorie.

Cet accès peut toutefois être différé d'une année au maximum en raison des nécessités du fonctionnement du service après avis de l'instance paritaire compétente. L'agent admis à participer à l'une de ces actions est tenu de suivre l'ensemble des activités qu'elle comporte.

Paragraphe 2

Formation de perfectionnement dans la fonction publique territoriale

Art. R. 422-54. – La formation de perfectionnement, mentionnée au 2° de l'article L. 422-21, est dispensée dans le but :

1° De développer les compétences des agents territoriaux ;

2° De leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences.

Art. R. 422-55. – L'agent territorial peut, dans l'intérêt du service, être tenu de suivre les actions de formation de perfectionnement demandées par son employeur.

Art. R. 422-56. – L'agent territorial qui a déjà bénéficié d'une action de formation de perfectionnement dispensée pendant les heures de service, ne peut prétendre au bénéfice d'une action de formation ayant le même objet pendant une période de douze mois à compter de la fin de sa session de formation.

Une nouvelle demande peut néanmoins être présentée si la durée effective de l'action de formation suivie était inférieure à huit jours ouvrés, fractionnés ou non.

Le délai à l'issue duquel cette nouvelle demande peut être présentée est fixé à six mois sans que la durée cumulée des actions de formation suivies n'excède huit jours ouvrés pour une période de douze mois.

Art. R. 422-57. – Les délais mentionnés à l'article R. 422-56 ne peuvent être opposés à l'agent si l'action de formation n'a pu être menée à son terme en raison des nécessités du service.

Paragraphe 3

Formation continue dans la fonction publique hospitalière

Art. R. 422-58. – Dans le cadre de la mise en œuvre du plan annuel de formation de l'établissement, l'agent hospitalier peut être tenu, dans l'intérêt du service et après avoir été consulté, de suivre une action de formation continue prévue au 2° de l'article R. 422-5.

Il bénéficie, sur sa demande, de ces mêmes actions, sous réserve des nécessités de fonctionnement du service.

Art. R. 422-59. – Par dérogation aux dispositions de l'article R. 422-8, sous réserve de l'accord écrit de l'agent, peuvent se dérouler en dehors du temps de travail dans la limite :

1° De 50 heures par an, les formations mentionnées au *b* du 2° de l'article R. 422-5 liées à l'évolution prévisible des emplois ou qui participent au retour ou au maintien dans l'emploi ;

2° De 80 heures par an, les formations mentionnées au *c* du 2° de l'article R. 422-5 ayant pour objet le développement de ses compétences ou l'acquisition de nouvelles compétences.

Le refus de l'agent de participer à des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail ne constitue ni une faute ni un motif de sanction.

Art. R. 422-60. – L'accès à une action de formation continue dans le cadre du plan annuel de formation de l'établissement est de droit pour l'agent n'ayant bénéficié, au cours des trois années antérieures, d'aucune formation de cette catégorie.

Cet accès peut toutefois être différé d'une année au maximum en raison des nécessités de fonctionnement du service après avis de l'instance paritaire compétente.

Sous-section 3

Préparation aux concours, examens professionnels et autres procédures de sélection

Paragraphe 1

Dispositions communes

Art. R. 422-61. – Les actions de préparation aux concours, examens professionnels et autres procédures de sélection de la fonction publique mentionnées au 3° de l'article R. 422-2, au 3° de l'article L. 422-21 et au 3° de l'article R. 422-5 ont pour but :

1° De préparer les fonctionnaires à une promotion de grade ou à un changement de corps ou de cadre d'emplois par la voie des examens professionnels, des concours réservés aux fonctionnaires ou d'autres procédures de sélection ;

2° De préparer les agents hospitaliers à l'accès à un établissement ou institut de formation ou à un cycle préparatoire à la fonction publique hospitalière ;

3° De préparer les agents publics aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique ;

4° De préparer les agents publics aux procédures de recrutement des institutions et organes de l'Union européenne.

Art. R. 422-62. – Les actions de formation mentionnées au présent paragraphe, dispensées aux agents de l'Etat et aux agents hospitaliers, sont organisées ou agréées par l'administration de l'Etat ou l'établissement mentionné aux articles L. 3 et L. 5.

Art. R. 422-63. – Les actions de formation peuvent s'exercer en présence des bénéficiaires, par correspondance ou par voie électronique.

Art. R. 422-64. – Les actions de formation peuvent se dérouler en tout ou en partie pendant le temps de service des agents.

Art. R. 422-65. – Lorsque les actions de formation se déroulent pendant leur temps de service, les agents peuvent être déchargés d'une partie de leurs obligations en vue d'y participer.

Art. R. 422-66. – Dans la mesure où la durée des décharges sollicitées par un agent de l'Etat ou un agent hospitalier est inférieure ou égale à cinq journées de service à temps complet pour une année donnée, l'octroi de ces décharges est de droit.

La satisfaction de cette demande peut toutefois être différée dans l'intérêt du fonctionnement du service sauf si la demande est présentée pour la troisième fois.

Art. R. 422-67. – Les droits acquis au titre du compte personnel de formation peuvent être utilisés pour compléter une décharge accordée pour suivre une action de formation selon les modalités prévues aux articles R. 422-65 et R. 422-66.

Sans préjudice des décharges accordées de droit, l'agent inscrit à un concours ou examen professionnel peut, dans la limite d'un total de cinq jours par année civile, utiliser son compte épargne temps ou, à défaut, son compte personnel de formation pour disposer d'un temps de préparation personnelle selon un calendrier validé par son employeur.

Les agents de l'Etat et les agents hospitaliers peuvent également demander à bénéficier du congé de formation professionnelle.

Paragraphe 2

Dispositions propres à la fonction publique de l'Etat

Art. R. 422-68. – Lorsqu'un texte particulier a conféré la qualité de fonctionnaire stagiaire de l'Etat à des élèves qui suivent un cycle préparatoire à un concours d'accès à la fonction publique, les intéressés sont soumis aux dispositions du chapitre VII du titre II du livre III dès lors que leur situation n'est pas déterminée par le texte particulier qui les concerne.

Paragraphe 3

Dispositions propres à la fonction publique territoriale

Art. R. 422-69. – L'agent territorial qui a déjà bénéficié d'une action de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique dispensée pendant les heures de service, ne peut prétendre au bénéfice d'une action ayant le même objet pendant une période de douze mois à compter de la fin de sa session de formation.

Une nouvelle demande peut néanmoins être présentée si la durée effective de l'action de préparation suivie était inférieure à huit jours ouvrés, fractionnés ou non.

Le délai à l'issue duquel cette nouvelle demande peut être présentée est fixé à six mois sans que la durée cumulée des actions de formation suivies n'excède huit jours ouvrés pour une période de douze mois.

Art. R. 422-70. – Les délais mentionnés à l'article R. 422-69 ne peuvent être opposés à l'agent si l'action de formation n'a pu être menée à son terme en raison des nécessités du service.

Paragraphe 4

Dispositions propres à la fonction publique hospitalière

Art. R. 422-71. – L'accès à une action de formation prévue au 3° de l'article R. 422-5 dans le cadre du plan annuel de formation de l'établissement est de droit pour l'agent hospitalier n'ayant bénéficié, au cours des trois années antérieures, d'aucune formation de cette catégorie.

Cet accès peut toutefois être différé d'une année au maximum en raison des nécessités du fonctionnement du service après avis de l'instance paritaire compétente.

Il ne peut être opposé un deuxième refus à un agent demandant à bénéficier d'une action mentionnée au premier alinéa qu'après avis de la commission administrative paritaire ou de la commission consultative paritaire.

Sous-section 4

Etudes favorisant la promotion professionnelle d'un agent hospitalier dans le secteur sanitaire et social

Art. R. 422-72. – L'agent hospitalier qui bénéficie d'une action de formation permettant la poursuite d'études favorisant la promotion professionnelle prévue au 4° de l'article R. 422-5 conserve le bénéfice de la majoration de traitement et du complément temporaire alloués au fonctionnaire en service dans les collectivités d'outre-mer, dès lors que cette formation est suivie dans une collectivité d'outre-mer y ouvrant droit.

Art. R. 422-73. – L'accès à une action de formation prévue au 4° de l'article R. 422-5 dans le cadre du plan annuel de formation de l'établissement est de droit pour l'agent n'ayant bénéficié, au cours des trois années antérieures, d'aucune formation de cette catégorie.

Cet accès peut toutefois être différé d'une année au maximum en raison des nécessités du fonctionnement du service après avis de l'instance paritaire compétente.

Section 4

Dispositifs de formation mis en œuvre à la demande de l'agent

Sous-section 1

Validation des acquis de l'expérience

Art. R. 422-74. – L'agent public peut bénéficier d'actions de formation en vue d'une validation des acquis de l'expérience par un diplôme, un titre ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles.

L'agent contractuel territorial bénéficie de ces actions de formation s'il occupe un emploi permanent.

Art. R. 422-75. – L'agent public peut bénéficier, annuellement, sur sa demande, d'un congé afin de participer aux actions de formation mentionnées à l'article R. 422-74 visant à préparer ou réaliser la validation des acquis de son expérience, organisées par l'administration ou un organisme habilité.

Ce congé est fractionnable et ne peut excéder vingt-quatre heures de temps de service.

Art. R. 422-76. – Par dérogation aux dispositions du second alinéa de l'article R. 422-75, la durée maximale du congé est de soixante-douze heures de temps de service pour l'agent appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3.

Art. R. 422-77. – La demande de congé pour validation des acquis de l'expérience est présentée par l'agent au plus tard soixante jours avant le début des actions de validation de l'expérience. Elle indique :

- 1° Le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé ;
- 2° Les dates, la nature et la durée des actions permettant à l'agent de faire valider les acquis de son expérience ;
- 3° La dénomination des organismes intervenants.

Dans les trente jours qui suivent la réception de la demande, l'autorité investie du pouvoir de nomination fait connaître à l'intéressé son accord ou les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande.

Art. R. 422-78. – Les actions de formation mentionnées à l'article R. 422-74 peuvent être financées :

- 1° Soit par une administration de l'Etat ou un établissement mentionné à l'article L. 3 ou L. 5 dans le cadre du plan annuel de formation ;
- 2° Soit par une collectivité ou un établissement mentionné à l'article L. 4.

En cas de financement, une convention tripartite est conclue entre l'administration, la collectivité ou l'établissement, l'agent intéressé et le ou les organismes concourant à la validation.

La convention précise le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé, la période de réalisation, les conditions et les modalités de prise en charge des frais de participation et, le cas échéant, de préparation.

Art. R. 422-79. – Au terme du congé, l'agent présente une attestation de fréquentation effective délivrée par l'autorité chargée de la certification.

Art. R. 422-80. – L'agent qui, sans motif valable, ne suit pas l'ensemble de l'action pour laquelle le congé a été accordé perd le bénéfice de ce congé.

Si l'administration de l'Etat, la collectivité ou l'établissement mentionné aux articles L. 3, L. 4 et L. 5 a assuré la prise en charge financière des frais afférents à la validation des acquis de l'expérience, l'agent est tenu de lui en rembourser le montant.

Art. R. 422-81. – Pour compléter la préparation ou la réalisation de la validation des acquis de son expérience, l'agent peut utiliser son compte personnel de formation.

Sous-section 2

Utilisation du compte personnel de formation

Paragraphe 1

Objet du compte personnel de formation

Art. R. 422-82. – L'utilisation du compte personnel de formation mentionné au 1° de l'article L. 422-4 porte sur toute action de formation, à l'exception de celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées, ayant pour objet :

- 1° L'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ;
- 2° Le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle.

Art. R. 422-83. – Les droits à formation acquis au titre du compte d'engagement citoyen, dans les conditions prévues par les articles D. 5151-11 à D. 5151-15 du code du travail, peuvent être utilisés :

- 1° Pour acquérir les compétences nécessaires à l'exercice des activités bénévoles ou de volontariat mentionnées à l'article L. 5151-9 du code du travail ;
- 2° Pour mettre en œuvre le projet d'évolution professionnelle mentionné au présent article, en complément des heures inscrites sur le compte personnel de formation.

Paragraphe 2

Modalités d'alimentation du compte

Art. R. 422-84. – L'alimentation du compte personnel de formation s'effectue à hauteur de 25 heures maximum au titre de chaque année civile, dans la limite d'un plafond de 150 heures.

Art. R. 422-85. – Pour le fonctionnaire qui appartient à un corps ou cadre d'emplois de catégorie C et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 au sens du répertoire national des certifications professionnelles, l'alimentation du compte s'effectue à hauteur de 50 heures maximum par année civile et le plafond est de 400 heures.

Art. R. 422-86. – L'alimentation du compte personnel de formation est calculée au prorata du temps travaillé pour l'agent nommé dans un ou des emplois à temps incomplet ou non complet.

Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps complet.

Lorsque le calcul aboutit à un nombre d'heures de formation comportant une décimale, ce nombre est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.

Art. R. 422-87. – La période d'absence du fonctionnaire en activité est intégralement prise en compte pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation lorsque cette absence résulte :

- 1° D'une position de congé parental ;
- 2° Du bénéfice d'un congé rémunéré ;

3° Du bénéfice de l'un des congés non rémunérés suivants :

- a) Congé de solidarité familiale ;
- b) Congé de proche aidant ;
- c) Congé de citoyenneté.

Art. R. 422-88. – Pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation de l'agent contractuel, sont prises en compte dans leur intégralité les périodes d'absence suivantes :

- 1° Les périodes de congé avec traitement ;
- 2° Les périodes de congé parental ;
- 3° Les période de congé en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants pour se rendre dans les départements d'outre-mer, dans les collectivités d'outre-mer, en Nouvelle-Calédonie, ou à l'étranger ;
- 4° Les périodes de congé de solidarité familiale ;
- 5° Les périodes de service effectuées à temps partiel pour raison thérapeutique.

Art. R. 422-89. – Le crédit de temps syndical dont peut bénéficier l'agent dans les conditions prévues à la sous-section 1 de la section 2 du chapitre IV du titre I^{er} du livre II est intégralement pris en compte pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation.

Paragraphe 3

Conversion des droits acquis en euros en heures de formation

Art. R. 422-90. – Les droits acquis en euros au titre de l'article L. 6323-2 du code du travail peuvent être convertis en heures, dans la limite des plafonds définis aux articles R. 422-84 et R. 422-85 du présent code.

Le total des droits ayant fait l'objet de conversions successives ne peut, sur une période continue de six années, dépasser le plafond défini à l'article R. 422-84.

Pour le fonctionnaire mentionné à l'article R. 422-85, le total des droits ayant fait l'objet de conversions successives ne peut, sur une période continue de huit années, dépasser le plafond défini par cet article.

Art. R. 422-91. – Les droits acquis par abondements complémentaires conformément aux dispositions de l'article L. 6323-4 du code du travail ne peuvent faire l'objet d'une conversion en heures, à l'exception des droits acquis au titre du troisième alinéa de l'article L. 6323-11 du même code.

Art. R. 422-92. – Les droits acquis en euros au titre du compte d'engagement citoyen et du compte personnel de formation peuvent être convertis en heures de formation à raison respectivement de 12 euros pour une heure et de 15 euros pour une heure.

Art. R. 422-93. – Lorsque l'opération de conversion mentionnée à l'article R. 422-92 aboutit à définir un nombre d'heures de formation comportant une décimale, ce nombre est arrondi au nombre entier le plus proche.

Paragraphe 4

Modalités d'utilisation des droits acquis

Art. R. 422-94. – Le titulaire d'un compte qui exerce concomitamment des activités ouvrant des droits alimentés en euros et en heures utilise ses droits acquis en euros ou en heures en fonction de son activité principale.

Si ses activités sont exercées selon la même quotité, il peut utiliser ses droits acquis indifféremment en euros ou en heures.

Art. R. 422-95. – Lorsque la durée de la formation est supérieure aux droits acquis au titre du compte personnel de formation, l'agent intéressé peut, avec l'accord de son employeur, consommer par anticipation des droits non encore acquis, dans la limite des droits qu'il est susceptible d'acquérir au cours des deux années civiles qui suivent celle au cours de laquelle il présente la demande.

Art. R. 422-96. – Pour l'application des dispositions de l'article L. 422-15, le crédit d'heures supplémentaires est limité à 150 heures. Il peut compléter, à la demande de l'agent, les droits acquis dans les conditions prévues au paragraphe 2 de la présente sous-section.

Pour justifier de l'attribution de ce crédit d'heures supplémentaire, l'agent présente un avis du médecin de prévention ou du travail attestant que son état de santé l'expose, compte tenu de ses conditions de travail, à un risque d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions.

Paragraphe 5

Dépôt des demandes d'utilisation du compte personnel de formation

Art. R. 422-97. – Préalablement au dépôt d'une demande d'utilisation de son compte personnel de formation, l'agent bénéficie, s'il le souhaite, d'un accompagnement personnalisé afin d'élaborer son projet professionnel et d'identifier les différentes actions nécessaires à sa mise en œuvre.

Ce conseil est assuré par un conseiller formé à cet effet au sein soit :

- 1° De son administration de l'Etat, de sa collectivité ou de son établissement mentionné aux articles L. 3, L. 4 et L. 5 ;
- 2° Des centres de gestion de la fonction publique territoriale ;

3° De la fonction publique hospitalière par :

a) L'organisme paritaire agréé par l'Etat mentionné à l'article 22 de la loi n° 90-579 du 4 juillet 1990 relative au crédit-formation, à la qualité et au contrôle de la formation professionnelle continue et modifiant le livre IX du code du travail :

b) Ou par les organismes mentionnés à l'article L. 6111-6 du code du travail.

Art. R. 422-98. – L'agent qui souhaite utiliser son compte personnel de formation sollicite l'accord écrit de son employeur en précisant :

1° Le projet d'évolution professionnelle qui fonde sa demande ;

2° La nature, le calendrier et le financement de la formation souhaitée.

Lorsque plusieurs actions de formation permettent de satisfaire la demande de l'agent, une priorité est accordée aux actions de formation assurées par son employeur.

Art. R. 422-99. – Sans préjudice des dispositions de l'article L. 422-12 relatives au socle de connaissances et compétences, l'autorité administrative examine les demandes d'utilisation du compte personnel de formation en donnant une priorité aux actions visant à :

1° Suivre une action de formation, un accompagnement ou bénéficier d'un bilan de compétences, permettant de prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions dans les conditions fixées à l'article R. 422-96 ;

2° Suivre une action de formation ou un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience par un diplôme, un titre ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles ;

3° Suivre une action de formation de préparation aux concours et examens.

Paragraphe 6

Financement des actions de formation suivies dans le cadre du compte personnel de formation

Art. R. 422-100. – Sans préjudice des actions de mutualisation de la gestion ou du financement du compte personnel de formation engagées entre administrations, l'employeur prend en charge les frais pédagogiques qui se rattachent à la formation suivie au titre du compte personnel de formation.

Il peut prendre en charge les frais occasionnés par le déplacement de l'agent intéressé.

Art. R. 422-101. – La prise en charge des frais mentionnés à l'article R. 422-100 peut faire l'objet d'un plafond déterminé :

1° Pour l'agent de l'Etat, par arrêté ministériel ou délibération de l'organe délibérant de l'établissement mentionné à l'article L. 3 ;

2° Pour l'agent territorial, par délibération de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement mentionné à l'article L. 4 ;

3° Pour l'agent hospitalier, par décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Art. R. 422-102. – En cas de constat d'absence de suivi de tout ou partie de la formation sans motif valable, l'agent doit rembourser les frais mentionnés à l'article R. 422-100.

Art. R. 422-103. – L'employeur public qui assure la charge de l'allocation d'assurance prévue à l'article L. 5424-1 du code du travail prend en charge les frais de formation de l'agent involontairement privé d'emploi lorsque la demande d'utilisation du compte personnel de formation est présentée pendant la période d'indemnisation.

Pour bénéficier de cette prise en charge, l'agent doit être sans emploi au moment où il présente sa demande.

Paragraphe 7

Dispositions propres aux agents affectés en dehors
de leur administration, collectivité ou établissement d'origine

Art. R. 422-104. – Lorsque l'agent est en position de détachement, l'alimentation, l'instruction et le financement des droits relevant du compte personnel de formation relèvent de l'organisme de détachement, selon les règles qui lui sont applicables.

Art. R. 422-105. – Sauf disposition contraire prévue par la convention de mise à disposition ou, le cas échéant, de gestion, lorsque l'agent est mis à disposition ou affecté auprès d'une autre administration, d'une autre collectivité ou d'un autre établissement que le sien, l'alimentation, l'instruction et le financement de ces droits incombent à l'administration d'origine.

Paragraphe 8

Cessation des droits et remboursement

Art. R. 422-106. – Le compte personnel de formation cesse d'être alimenté et les droits qui y sont inscrits ne peuvent plus être utilisés lorsque son titulaire a fait valoir ses droits à la retraite, à l'exception des cas dans lesquels la radiation des cadres intervient par anticipation en application des dispositions :

1° Des articles L. 27 et L. 29 du code des pensions civiles et militaires de retraite ;

2° Des articles 36 et 39 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.

Art. R. 422-107. – Lorsque le titulaire d'un compte utilise des droits obtenus à la suite d'une déclaration frauduleuse ou erronée, il rembourse les sommes correspondantes à son employeur selon une procédure contradictoire dont les modalités sont précisées par l'employeur.

Sous-section 3

Congé de formation professionnelle

Paragraphe 1

Dispositions communes

Art. R. 422-108. – En vue d'étendre ou de parfaire sa formation personnelle ou professionnelle, l'agent public peut bénéficier du congé de formation professionnelle mentionné à l'article L. 422-1.

Toutefois, l'agent contractuel territorial ne peut en bénéficier que s'il occupe un emploi permanent.

Sous-paragraphe 1

Accès à un congé de formation professionnelle

Art. R. 422-109. – Le congé de formation professionnelle est accordé à l'agent qui a accompli au moins l'équivalent de trois années à temps plein de services effectifs :

1° Dans la fonction publique pour les agents de l'Etat et les agents territoriaux ;

2° Dans les établissements mentionnés à l'article L. 5 pour les agents hospitaliers.

L'agent contractuel de l'Etat doit justifier de ces trois années de services au titre de contrats de droit public, dont douze mois au moins dans l'administration à laquelle est demandé le congé de formation.

L'agent contractuel territorial doit justifier de ces trois années de services, consécutives ou non, dans un emploi permanent au titre de contrats de droit public, dont douze mois, consécutifs ou non, dans la collectivité ou l'établissement auquel est demandé le congé de formation.

Art. R. 422-110. – Le congé de formation professionnelle est accordé dans la limite des crédits prévus à cet effet.

Art. R. 422-111. – L'agent de l'Etat ou l'agent hospitalier qui a bénéficié d'une autorisation d'absence pour participer à une action de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique ainsi qu'à d'autres procédures de sélection ne peut obtenir un congé de formation professionnelle qu'au terme des douze mois suivant la fin de l'action pour laquelle l'autorisation lui a été accordée.

Art. R. 422-112. – La demande de congé de formation professionnelle doit être présentée avant la date du début de la formation :

1° Au moins 120 jours pour les agents de l'Etat ;

2° Au moins 90 jours pour les agents territoriaux ;

3° Au moins 60 jours pour les agents hospitaliers.

Art. R. 422-113. – La demande de congé doit mentionner :

1° La date du début de la formation et sa durée ;

2° La nature de l'action de formation.

3° Le nom de l'organisme qui dispense la formation.

Art. R. 422-114. – Dans les trente jours qui suivent la réception de la demande de congé, le chef de service, l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination doit faire connaître à l'agent intéressé son accord ou les motifs du rejet ou du report de sa demande.

L'autorité territoriale peut, dans les mêmes délais, faire connaître à l'intéressé que son accord est subordonné au remboursement de la rémunération de l'agent par le centre de gestion compétent dans les conditions prévues à l'article R. 422-132. Elle dispose alors d'un nouveau délai de trente jours pour statuer sur la demande. Les dispositions du présent alinéa ne sont pas applicables aux agents contractuels territoriaux et aux assistants maternels et familiaux mentionnés à l'article L. 333-14.

Art. R. 422-115. – Si une demande de congé de formation professionnelle présentée par un agent de l'Etat ou par un agent hospitalier a déjà été refusée deux fois, l'autorité compétente ne peut prononcer un troisième rejet qu'après avis de la commission administrative paritaire ou de la commission consultative paritaire compétente.

Sous-paragraphe 2

Durée du congé de formation professionnelle

Art. R. 422-116. – L'agent public bénéficie du congé de formation professionnelle pour une durée maximale de trois ans sur l'ensemble de sa carrière.

Art. R. 422-117. – La durée maximale du congé de formation professionnelle est de cinq ans pour l'ensemble de la carrière au profit de l'agent appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3.

Sous-paragraphe 3

Rémunération des agents

Art. R. 422-118. – Durant le congé de formation professionnelle, l'agent public perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé. Cette indemnité ne peut excéder le traitement et l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut 650 d'un agent en fonctions à Paris. Elle est versée pendant une durée limitée à douze mois.

L'indemnité est à la charge de l'administration, de la collectivité ou de l'établissement mentionné aux articles L. 3 et L. 4 dont relève l'agent de l'Etat ou l'agent territorial.

Elle est versée à l'agent hospitalier par l'établissement mentionné à l'article L. 5 dont relève l'intéressé.

Art. R. 422-119. – Par dérogation aux dispositions du premier alinéa de l'article R. 422-118, l'agent public appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire :

1° D'une durée maximale de vingt-quatre mois ;

2° D'un montant égal :

a) A 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 une durée limitée aux douze premiers mois ;

b) A 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 une durée limitée aux douze mois suivants.

Sous-paragraphe 4

Déroulement d'un congé de formation professionnelle

Art. R. 422-120. – Le congé de formation professionnelle peut être utilisé en une seule fois ou réparti au long de la carrière en actions de formation qui peuvent être fractionnées en semaines, journées ou demi-journées.

Dans la fonction publique hospitalière, ces actions de formation doivent avoir une durée minimale de dix jours.

Art. R. 422-121. – Le temps passé en congé de formation professionnelle par un fonctionnaire est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté et du minimum de temps requis pour postuler à une promotion de grade ou accéder à un corps hiérarchiquement supérieur.

Il est également pris en compte pour le droit à pension. Il donne lieu, pour le fonctionnaire de l'Etat et le fonctionnaire hospitalier, aux retenues pour pension civile dans les conditions prévues à l'article L. 9 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Art. R. 422-122. – Les périodes passées en congé de formation professionnelle par l'agent contractuel sont incluses dans le temps de service pris en compte au titre de l'ancienneté et dans le calcul des droits à pension de l'agent.

Art. R. 422-123. – L'agent public doit, à la fin de chaque mois et au moment de la reprise du travail, remettre à l'autorité compétente une attestation de présence effective en formation établie par l'organisme qui dispense la formation.

En cas d'absence sans motif valable dûment constatée par cet organisme, il est mis fin au congé de formation professionnelle de l'agent qui est alors tenu de rembourser les indemnités perçues.

Sous-paragraphe 5

Information des comités sociaux d'administration et des comités sociaux d'établissement

Art. R. 422-124. – Le comité social d'administration ou le comité social d'établissement intéressé est informé chaque année du nombre des demandes formulées et des congés attribués au titre de la formation personnelle.

Paragraphe 2

Dispositions propres à la fonction publique de l'Etat

Art. R. 422-125. – Les demandes de congé de formation professionnelle régulièrement présentées par les agents de l'Etat ne peuvent faire l'objet d'un refus pour défaut de crédits tant que les dépenses effectuées au titre des congés de formation professionnelle n'atteignent pas 0,20 % du montant des crédits affectés aux traitements bruts et aux indemnités inscrits au budget du ministère ou de l'établissement public considéré.

Art. R. 422-126. – Le rejet d'une demande de congé de formation professionnelle pour un motif tiré des nécessités du fonctionnement du service doit être soumis à l'avis de la commission administrative paritaire ou de la commission consultative paritaire compétente.

Art. R. 422-127. – La satisfaction de la demande peut être différée, après avis de la commission administrative paritaire ou de la commission consultative paritaire, lorsqu'elle aboutirait à l'absence simultanée, au titre du congé de formation professionnelle :

1° Soit de plus de 5 % des agents du service ;

2° Soit de plus d'un agent si le service en compte moins de dix.

Dans les autres cas, il est donné satisfaction à la demande dans le délai d'un an à compter de la saisine de la commission administrative paritaire ou de la commission consultative paritaire compétente.

Art. R. 422-128. – Le fonctionnaire reprend de plein droit son service au terme du congé de formation professionnelle, ou au cours de celui-ci s'il a demandé à en interrompre le déroulement.

Art. R. 422-129. – Le fonctionnaire qui, à l'issue de son congé, est affecté à un emploi situé dans une localité différente de celle où il exerçait ses fonctions lors de sa mise en congé perçoit les indemnités pour frais de changement de résidence prévues par les textes réglementaires en vigueur, sauf si le déplacement a lieu sur sa demande.

Paragraphe 3

Dispositions propres à la fonction publique territoriale

Art. R. 422-130. – L'agent territorial qui a déjà bénéficié soit d'une action de préparation aux concours et examens professionnels et autres procédures de recrutement, soit d'un congé de formation professionnelle ne peut obtenir un nouveau congé de formation professionnelle qu'au terme des douze mois qui suivent la fin de l'action de formation pour laquelle l'autorisation lui a été accordée, sauf si cette action n'a pu être menée à son terme en raison des nécessités du service.

Art. R. 422-131. – Par dérogation aux dispositions de l'article R. 422-118, l'assistant maternel et familial perçoit pendant son congé de formation une rémunération égale à 85 % du montant moyen de sa rémunération soumise à retenue pour cotisations de sécurité sociale.

Ce montant moyen est calculé par référence à la moyenne des rémunérations perçues au cours des douze mois précédant le départ en congé.

Art. R. 422-132. – Les collectivités et établissements qui emploient moins de cinquante agents à temps complet peuvent être remboursés par le centre de gestion dont relève le fonctionnaire de tout ou partie du montant des indemnités versées à ce dernier en application des dispositions de l'article R. 422-118.

Art. R. 422-133. – Le centre de gestion peut, dans les conditions prévues à l'article L. 452-44, mettre des agents à la disposition des collectivités et des établissements qui emploient moins de cinquante agents à temps complet afin d'assurer le remplacement des fonctionnaires placés en congé de formation professionnelle.

Paragraphe 4

Dispositions propres à la fonction publique hospitalière

Sous-paragraphe 1

Demande de congé

Art. R. 422-134. – La demande de congé de formation professionnelle présentée par l'agent hospitalier peut être rejetée :

1° Soit dans l'intérêt du fonctionnement du service ;

2° Soit lorsque le nombre des agents simultanément absents au titre de ce congé dépasse 2 % du nombre total des agents de l'établissement au 31 décembre de l'année précédente.

Art. R. 422-135. – Lorsqu'il n'est pas possible de satisfaire toutes les demandes de congé, priorité est accordée à l'agent dont la demande a été précédemment rejetée.

Sous-paragraphe 2

Versement et financement d'une indemnité

Art. R. 422-136. – Par dérogation aux dispositions du premier alinéa de l'article R. 422-118, la durée pendant laquelle l'agent hospitalier peut percevoir une indemnité pendant un congé de formation professionnelle est de vingt-quatre mois si la formation est d'une durée de deux ans au moins.

Art. R. 422-137. – L'indemnité perçue par l'agent de catégorie C pendant son congé de formation est complétée pendant une durée n'excédant pas un an d'une somme égale à la différence entre cette indemnité et le montant total de son salaire brut et de l'indemnité de résidence qu'il percevait au moment de sa mise en congé.

Ce complément est versé par l'établissement dont dépend l'agent. Il est pris en charge par le fonds pour l'emploi hospitalier.

Art. R. 422-138. – L'établissement dont dépend l'agent qui a obtenu un congé de formation professionnelle est remboursé de l'indemnité versée à cet agent par l'organisme paritaire collecteur agréé mentionné à l'article L. 423-13, sous réserve que celui-ci prenne en charge la demande de financement.

Cette prise en charge s'effectue dans la limite des crédits disponibles.

Le remboursement comprend également le supplément familial et les charges sociales attachées au traitement.

Art. R. 422-139. – Pour percevoir une indemnité, l'agent bénéficiaire d'un congé de formation professionnelle doit en adresser la demande à l'organisme paritaire collecteur agréé.

Celui-ci définit les règles relatives à la prise en charge et au règlement des dépenses afférentes aux frais pédagogiques, de transport et d'hébergement occasionnés par le congé.

Art. R. 422-140. – L'organisme paritaire collecteur agréé satisfait les demandes d'indemnité des agents bénéficiaires d'un congé de formation professionnelle en fonction de priorités et de critères nationaux qu'il détermine chaque année.

Les crédits consacrés au financement de ces congés peuvent être répartis chaque année par l'organisme paritaire collecteur agréé entre les différentes séances d'examen des demandes et entre les priorités mentionnées à l'alinéa précédent.

Les répartitions et priorités annuelles font l'objet d'une information des établissements et des agents.

Art. R. 422-141. – Lorsque plusieurs demandes sont estimées de même mérite en application des priorités et critères prévus à l'article R. 422-140, elles sont satisfaites dans l'ordre de leur réception.

Les demandes ne se rattachant pas à ces priorités sont satisfaites dans l'ordre de leur réception, dans la limite des crédits restant disponibles.

Sous-paragraphes 3

Modalités de fin du congé

Art. R. 422-142. – Au terme de son congé de formation professionnelle, l'agent reprend dans son établissement d'origine :

- 1° Un emploi correspondant à son grade pour le fonctionnaire ;
- 2° Un emploi de niveau équivalent à celui qu'il occupait pour l'agent contractuel.

Sous-section 4

Mise en disponibilité pour effectuer des études ou des recherches

Art. R. 422-143. – En vue d'étendre ou de parfaire sa formation professionnelle ou personnelle, le fonctionnaire peut bénéficier d'une mise en disponibilité pour effectuer des études ou des recherches présentant un caractère d'intérêt général pour une durée de trois ans, renouvelable une fois.

Art. R. 422-144. – Le fonctionnaire de l'Etat ou le fonctionnaire territorial en disponibilité en application des dispositions de la présente sous-section peut bénéficier d'un contrat d'études.

Le fonctionnaire territorial peut passer ce contrat avec le Centre national de la fonction publique territoriale.

Sous-section 5

Périodes de professionnalisation

Paragraphe 1

Dispositions communes

Sous-paragraphes 1

Accès et déroulement de la période de professionnalisation

Art. R. 422-145. – La période de professionnalisation a pour objet de permettre la réalisation, au sein d'une des administrations mentionnées à l'article L. 2, d'un projet professionnel visant pour l'agent bénéficiaire à accéder à un emploi exigeant des compétences nouvelles ou correspondant à des activités professionnelles différentes.

Elle est adaptée aux spécificités de l'emploi auquel se destine l'agent et peut se dérouler dans un emploi différent de son affectation antérieure.

Art. R. 422-146. – L'agent de l'Etat ou l'agent hospitalier en activité peut demander à bénéficier d'une période de professionnalisation, d'une durée comprise entre trois et douze mois, comportant une activité de service et des actions de formation en alternance.

Le rejet de la demande de l'agent doit être motivé, après avis de la commission administrative paritaire ou de la commission consultative paritaire compétente pour l'agent de l'Etat, et après avis de l'une ou l'autre de ces commissions si l'agent hospitalier en demande la saisine.

La période de professionnalisation peut également être proposée à l'agent par son employeur.

Art. R. 422-147. – Le pourcentage d'agents simultanément absents en raison d'une période de professionnalisation ne peut, sauf décision expresse de l'autorité compétente, dépasser 2 % du nombre total d'agents du service ou du pôle d'activité concerné.

Dans un service ou un pôle d'activité de moins de cinquante agents, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différée lorsqu'un autre agent bénéficie déjà d'une telle période.

Art. R. 422-148. – La mise en œuvre d'une période de professionnalisation donne lieu à une convention entre l'agent de l'Etat et les administrations intéressées ou entre l'agent hospitalier et l'établissement intéressé.

Cette convention définit :

1° Les fonctions qui pourront être confiées à l'agent s'il suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues ;

2° La durée de la période de professionnalisation ;

3° Les qualifications à acquérir ;

4° Les actions de formation prévues.

Pour l'agent contractuel de l'Etat, la convention détermine la répartition de la charge financière.

Art. R. 422-149. – Par dérogation aux dispositions de l'article R. 422-8, les actions de formation incluses dans la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie hors du temps de service à l'initiative soit de l'agent dans le cadre de l'utilisation de son compte personnel de formation, soit de l'autorité administrative compétente, après accord écrit de l'agent.

Pour l'agent hospitalier, cette modalité de mise en œuvre ne peut avoir lieu que dans la limite de 50 heures par an et par agent.

Sous-paragraphe 2

Accès à un autre corps ou cadre d'emplois

Art. R. 422-150. – La période de professionnalisation peut donner accès au fonctionnaire de l'Etat à un autre corps ou cadre d'emplois de même niveau et classé dans la même catégorie.

Elle permet au fonctionnaire hospitalier qui souhaite exercer de nouvelles fonctions impliquant l'accès à un autre corps de même niveau et classé dans la même catégorie de bénéficier d'une formation professionnelle continue adaptée, préalablement à son entrée dans le corps de fonctionnaires hospitaliers correspondant.

Pour bénéficier de cette voie d'accès, l'intéressé doit être en position d'activité dans son corps.

Art. R. 422-151. – Après avoir accompli la période de professionnalisation et avoir satisfait à l'évaluation qui établit son aptitude à servir dans le corps ou le cadre d'emplois considéré, le fonctionnaire de l'Etat ou le fonctionnaire hospitalier est détaché dans le corps ou le cadre d'emplois d'accueil.

Le détachement a lieu nonobstant toute disposition contraire du statut particulier régissant les corps et les cadres d'emplois intéressés à l'exception des emplois hospitaliers relevant de professions dont l'exercice est subordonné à la possession d'un diplôme faisant l'objet de mesures spécifiques de reconnaissance au sein de l'Union européenne.

Art. R. 422-152. – Après deux années de services effectifs en position de détachement :

1° Le fonctionnaire de l'Etat est, sur sa demande, intégré dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil, nonobstant toute disposition contraire du statut particulier applicable à ce corps ou cadre d'emplois ;

2° Le fonctionnaire hospitalier est, sur sa demande, intégré dans le corps d'accueil, nonobstant toute disposition contraire du statut particulier applicable à ce corps, à l'exception des emplois relevant de professions dont l'exercice est subordonné à la possession d'un diplôme faisant l'objet de mesures spécifiques de reconnaissance au sein de l'Union européenne.

Cette intégration n'est prise en compte au titre d'aucune des voies d'accès au corps ou au cadre d'emplois prévues dans le statut particulier.

Paragraphe 2

Dispositions propres à la fonction publique de l'Etat

Art. R. 422-153. – Les modalités de l'évaluation préalable à la décision de détachement du fonctionnaire de l'Etat prévue à l'article R. 422-151 sont définies par arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

Art. R. 422-154. – La convention prévue à l'article R. 422-148 précise si la période de professionnalisation a pour objet de permettre au fonctionnaire d'accéder à un nouveau corps ou cadre d'emplois en application des dispositions du sous-paragraphe 2 du paragraphe 1 de la présente sous-section.

Dans ce cas, la convention doit recueillir l'approbation de la ou des autorités habilitées à prononcer le détachement et l'intégration dans le corps ou cadre d'emplois de destination.

Paragraphe 3

Dispositions propres à la fonction publique hospitalière

Art. R. 422-155. – L'évaluation préalable à la décision de détachement du fonctionnaire hospitalier prévue à l'article R. 422-151 résulte des appréciations finales établies par les parties signataires de la convention prévue à l'article R. 422-148 et notamment :

1° Par le responsable du service qui a accueilli le fonctionnaire pendant sa période de professionnalisation ;

2° Par le responsable pédagogique des actions de formation suivies par le fonctionnaire.

Les modalités de cette évaluation sont précisées par arrêté du ministre chargé de la santé.

Sous-section 6
Congé de transition professionnelle

Paragraphe 1

Dispositions communes

Sous-paragraphe 1

Objet et durée du congé de transition professionnelle

Art. R. 422-156. – Peuvent bénéficier du congé de transition professionnelle mentionné au 4° de l'article L. 422-3, selon les modalités fixées à la présente sous-section :

1° L'agent public appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 ;

2° Le fonctionnaire de l'Etat ou l'agent contractuel de l'Etat recruté pour une durée indéterminée, occupant un emploi susceptible d'être supprimé dans le cadre de la mise en œuvre d'une restructuration d'un service de l'Etat ou de l'un de ses établissements dans les conditions prévues à la section 1 du chapitre II du titre IV du présent livre ;

3° Le fonctionnaire hospitalier dont l'emploi est supprimé ;

4° L'agent contractuel hospitalier recruté pour une durée indéterminée, occupant un emploi susceptible d'être supprimé dans le cadre de la mise en œuvre de la réorganisation d'un établissement mentionné à l'article L. 5 ou de l'un ou plusieurs de ses services dans les conditions prévues aux deuxième et dernier alinéas de l'article 4 du décret n° 2020-1106 du 3 septembre 2020 relatif aux mesures d'accompagnement en cas de suppression d'emploi dans la fonction publique hospitalière.

Art. R. 422-157. – L'agent bénéficiaire d'un congé de transition professionnelle suit une action ou un parcours de formation :

1° D'une durée égale ou supérieure à 120 heures et sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles, 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 code du travail ;

2° D'une durée égale ou supérieure à 70 heures et permettant d'accompagner et de conseiller les créateurs ou repreneurs d'entreprises.

Art. R. 422-158. – Le congé de transition professionnelle peut être fractionné en mois, semaines ou journées.

Art. R. 422-159. – Lorsque le projet professionnel 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 de l'agent intéressé, être prolongé par un congé de formation professionnelle pour une durée cumulée ne pouvant excéder trois ans.

Sous-paragraphe 2

Modalités de demande d'un congé

Art. R. 422-160. – L'agent relevant de l'article R. 422-156, qui sollicite un congé de transition professionnelle, bénéficie de plein droit d'un accompagnement personnalisé selon les modalités définies au paragraphe 1 de la sous-section 1 de la section 2 du chapitre II du titre IV du présent livre.

Art. R. 422-161. – La demande de congé de transition professionnelle présentée par l'agent mentionné aux 2° à 4° de l'article R. 422-156 est formulée soixante jours au moins avant la date à laquelle commence l'action ou le parcours de formation. Cette durée est de trois mois pour l'agent mentionné au 1° de cet article.

La demande précise :

1° La nature de l'action ou des actions de formation, leur durée, le nom de l'organisme qui les dispense ;

2° L'objectif professionnel visé.

Art. R. 422-162. – Lorsqu'elle procède à l'examen d'une demande de congé de transition professionnelle, l'autorité administrative compétente contrôle le respect des conditions prévues au sous-paragraphe 1 du présent paragraphe et apprécie la cohérence de cette demande avec le projet professionnel de l'agent, la pertinence des actions de formation destinées à permettre la mise en œuvre de ce projet et les perspectives d'emploi à l'issue de la formation.

Pour l'agent de l'Etat mentionné au 2° de l'article R. 422-156, le projet professionnel est celui mentionné au 3° de l'article R. 442-10.

Pour l'agent hospitalier mentionné aux 3° et 4° de l'article R. 422-156, le projet professionnel est celui mentionné au 3° de l'article 5 du décret n° 2020-1106 du 3 septembre 2020 relatif aux mesures d'accompagnement en cas de suppression d'emploi dans la fonction publique hospitalière.

Art. R. 422-163. – Dans le délai de trente jours suivant la réception d'une demande de congé, l'autorité administrative compétente informe par écrit l'agent de sa réponse. Toute décision de rejet est motivée.

Ce délai est de deux mois pour l'agent mentionné au 1° de l'article R. 422-156.

Le bénéfice du congé peut être différé dans l'intérêt du service.

Sous-paragraphe 3

Déroulement du congé

Art. R. 422-164. – Le fonctionnaire bénéficiaire d'un congé de transition professionnelle est en position d'activité.

La période de congé est assimilée à des services effectifs dans le corps, le cadre d'emplois ou l'emploi.

Art. R. 422-165. – Par dérogation aux dispositions de l'article R. 422-7 :

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.

L'agent de l'Etat ou l'agent hospitalier perçoit 80 % du régime indemnitaire dont il bénéficiait à la date du placement en congé.

L'agent territorial peut également percevoir les primes et indemnités dont il bénéficiait dans la limite de celles perçues par les agents des différents services de l'Etat.

Art. R. 422-166. – Par dérogation aux dispositions de l'article R. 422-165, l'agent de l'Etat ou l'agent territorial affecté à l'étranger à la date de la demande de congé perçoit l'indemnité de résidence 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 régime indemnitaire du fonctionnaire de l'Etat intéressé est celui d'un emploi en administration centrale correspondant au grade détenu

Art. D. 422-167. – Pour l'application des dispositions de l'article R. 422-165, sont exclus du régime indemnitaire :

- 1° Les indemnités représentatives de frais ;
- 2° Les indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail ;
- 3° Les versements exceptionnels ou occasionnels liés à l'appréciation de la manière de servir ;
- 4° Les versements exceptionnels ou occasionnels motivés par un fait générateur unique ;
- 5° Les majorations et indexations liées à une affectation outre-mer, sauf si l'agent poursuit la formation en outre-mer ;
- 6° Les indemnités versées au titre d'une activité accessoire.

Art. R. 422-168. – Le bénéficiaire du congé de transition professionnelle transmet à son administration, collectivité ou établissement d'emploi, selon un calendrier fixé d'un commun accord, 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.

Art. R. 422-169. – L'administration, la collectivité ou l'établissement d'emploi prend en charge les frais de la formation mentionnée à l'article R. 422-157 et peut également prendre en charge les frais occasionnés par les déplacements de l'agent intéressé.

La prise en charge des frais de la formation peut faire l'objet d'un plafond déterminé :

- 1° Pour l'agent de l'Etat, par arrêté ministériel ou délibération de l'organe délibérant de l'établissement mentionné à l'article L. 3 ;
- 2° Pour l'agent territorial, par délibération de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement mentionné à l'article L. 4 ;
- 3° Pour l'agent hospitalier, par décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Paragraphe 2

Dispositions propres à la fonction publique de l'Etat

Art. R. 422-170. – Le congé de transition professionnelle de l'agent de l'Etat mentionné au 2° de l'article R. 422-156 s'achève avant le terme de la période fixée par les arrêtés mentionnés aux articles R. 442-1 et R. 442-3 sauf si l'agent a débuté sa formation moins de douze mois avant le terme de la période fixée par l'arrêté du fait d'une décision de report dans l'intérêt du service.

Paragraphe 3

Dispositions propres à la fonction publique hospitalière

Art. R. 422-171. – Pour l'agent hospitalier mentionné au 1° de l'article R. 422-156, l'autorité administrative compétente est :

- 1° A l'égard du fonctionnaire hospitalier relevant d'un corps de directeurs, l'autorité investie du pouvoir de nomination après avis de l'autorité de recrutement ;
- 2° A l'égard de l'agent contractuel recruté en application des dispositions de l'article L. 344-1, l'autorité de recrutement.

Pour l'application des dispositions de l'article R. 422-168 aux agents mentionnés aux 1° et 2° du présent article, les compétences de l'établissement d'emploi sont exercées par l'autorité de recrutement.

CHAPITRE III

ORGANISATION ET FINANCEMENT DE LA POLITIQUE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Section 1

Organisation de la politique de formation

Sous-section 1

Dispositions propres à la fonction publique de l'Etat

Art. R. 423-1. – Au vu de leurs besoins, les administrations de l'Etat et établissements mentionnés à l'article L. 3 mettent en œuvre une politique de formation professionnelle au bénéfice de leurs agents.

Cette politique est définie, animée et coordonnée en liaison avec les organisations syndicales représentatives selon les modalités définies par la présente sous-section.

Les administrations de l'Etat et établissements mentionnés à l'article L. 3 contribuent à la formation professionnelle interministérielle.

Paragraphe 1

Documents d'orientation

Art. R. 423-2. – Chaque ministre établit, après concertation avec les organisations syndicales représentatives, un document pluriannuel d'orientation de la formation professionnelle des agents des administrations relevant de son autorité ou des établissements publics placés sous sa tutelle.

Ce document pluriannuel d'orientation, qui prend en compte les orientations fixées au plan interministériel dans les conditions définies au paragraphe 3 de la présente sous-section, est soumis pour avis du comité social d'administration compétent. Il est révisé dans les mêmes formes, au moins tous les trois ans.

Art. R. 423-3. – Le document pluriannuel d'orientation de la formation professionnelle constitue le cadre stratégique des plans annuels de formation des administrations placées sous l'autorité de chaque ministre ainsi que des établissements publics dont il assure la tutelle.

Il est établi en fonction de la stratégie ministérielle de gestion des ressources humaines et la politique de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences.

Il énonce les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des agents.

Il prend également en compte l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes et celle de l'accès de toutes les catégories d'agents à la formation.

Art. R. 423-4. – Le ministre intéressé s'assure que les plans annuels de formation établis par chaque direction et service de son administration et par chaque établissement public placé sous sa tutelle, après avis du comité social d'administration compétent, se conforment aux objectifs énoncés dans le document pluriannuel d'orientation de la formation professionnelle.

Paragraphe 2

Plans annuels de formation des administrations

Art. R. 423-5. – Chaque direction, service ou établissement mentionné à l'article R. 423-4 inscrit dans son plan annuel de formation, élaboré dans les conditions prévues au paragraphe 1 de la présente sous-section, les actions de formation statutaire et continue régies par les 1° et 2° de l'article R. 422-2, dont il prend l'initiative à destination de ses agents.

Ce plan peut en outre comporter des actions en vue de la validation des acquis de l'expérience en relation avec les objectifs d'élévation de qualification retenus par la direction, le service ou l'établissement.

Art. R. 423-6. – Le plan annuel de formation est accompagné d'informations utiles aux agents du service pour exercer leurs droits à la formation dans le cadre des actions et dispositifs prévus aux articles R. 422-2 et R. 422-3.

Paragraphe 3

Coordination de la politique de formation des différentes administrations

Art. R. 423-7. – Le ministre chargé de la fonction publique veille au respect, par chaque ministre, des principes définis par les dispositions législatives du présent titre et des obligations qui lui incombent en application des mêmes dispositions.

Art. R. 423-8. – Le ministre chargé de la fonction publique élabore, en lien avec les autres ministres, un schéma directeur de la politique de formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat.

Ce schéma a pour objet :

- 1° De définir les priorités de formation dans les domaines communs à l'ensemble des ministères ;
- 2° De coordonner à cet effet l'action des ministères et celle des opérateurs ;
- 3° De fixer les objectifs et modalités pour développer des formations numériques accessibles à tous les agents publics.

Art. R. 423-9. – Les documents pluriannuels d’orientation de la formation mentionnés à l’article R. 423-2 sont rendus compatibles avec les orientations du schéma directeur et sont transmis au ministre chargé de la fonction publique.

Art. R. 423-10. – La coordination des actions de formation des différentes administrations est assurée à l’échelon régional par le préfet de région et, dans la collectivité de Corse, par le préfet de Corse.

Sous-section 2

Dispositions propres à la fonction publique hospitalière

Paragraphe 1

Documents d’orientation

Art. R. 423-11. – Un document pluriannuel d’orientation de la formation des agents hospitaliers est élaboré dans chaque établissement mentionné à l’article L. 5 et soumis pour avis au comité social d’établissement.

Ce document d’orientation est fondé sur l’analyse de l’évolution des effectifs, des emplois, des compétences et des missions de l’établissement.

Il porte sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des agents au regard de ces évolutions.

Il prend également en compte l’analyse de la situation comparée des hommes et des femmes et l’accès de tous les agents à la formation.

Paragraphe 2

Plans annuels de formation des établissements

Sous-paragraphe 1

Mise en place et suivi

Art. R. 423-12. – Dans le cadre défini par le document pluriannuel d’orientation de la formation des agents hospitaliers, le chef d’établissement arrête tous les ans le plan annuel de formation, après avis du comité social d’établissement qui se réunit, à cet effet, au cours du dernier trimestre précédant la période couverte par ce plan.

Art. R. 423-13. – Les plans annuels de formation des établissements prennent en compte les priorités nationales de formation et les plans de santé publique définis par le ministre chargé de la santé.

Art. R. 423-14. – Le comité social d’établissement est associé au suivi de la réalisation du plan annuel de formation ainsi qu’à l’évaluation de ses résultats.

Art. R. 423-15. – Les organismes paritaires collecteurs agréés mentionnés à l’article R. 423-30 élaborent et adressent annuellement au ministre chargé de la santé un rapport sur les actions réalisées.

Art. R. 423-16. – Le plan annuel de formation détermine les actions de formation mentionnées à l’article R. 422-5 et au 5° de l’article R. 422-6

Il prévoit leur financement.

Art. R. 423-17. – Le plan annuel de formation tient compte :

- 1° Du projet d’établissement ;
- 2° Des besoins de perfectionnement et d’évolution ;
- 3° Des nécessités de promotion interne.

Art. R. 423-18. – Le plan annuel de formation comporte une prévision du coût de revient des actions de formation faisant apparaître :

- 1° Leur coût pédagogique ;
- 2° La rémunération des stagiaires en formation ;
- 3° Les dépenses de déplacement et d’hébergement ;
- 4° Le coût des cellules de formation.

Art. R. 423-19. – Le plan annuel de formation comporte des informations relatives :

- 1° Au congé de formation professionnelle ;
- 2° Au bilan de compétences ;
- 3° Aux actions de validation des acquis de l’expérience professionnelle ;
- 4° A l’utilisation du compte personnel de formation ;
- 5° Aux périodes de professionnalisation.

Sous-paragraphe 2

Accès des agents aux actions de formation inscrits au plan de formation

Art. R. 423-20. – L’agent hospitalier bénéficie, sur sa demande, des actions du plan annuel de formation, sous réserve des nécessités de fonctionnement du service.

Section 2

Financement des actions de formation

Sous-section 1

Dispositions propres à la fonction publique de l'Etat

Art. R. 423-21. – Les dépenses de formation professionnelle pour les actions qui sont inscrites au plan annuel de formation de chaque direction, service ou établissement en application des dispositions de l'article R. 423-5 sont prises en charge :

- 1° Soit par l'administration ou l'établissement où l'agent de l'Etat exerce ses fonctions ;
- 2° Soit par l'administration ou l'établissement à l'initiative de laquelle cette formation est organisée.

Sous-section 2

Dispositions propres à la fonction publique territoriale

Art. R. 423-22. – Le comité social territorial compétent est tenu informé lorsque la collectivité ou l'établissement mentionné à l'article L. 4 fixe, en complément du plan de formation mentionné à l'article L. 423-3, le volume des crédits qu'il souhaite consacrer aux actions engagées par ses agents dans le cadre :

- 1° De congés de formation professionnelle ;
- 2° De congés pour bilan de compétences ;
- 3° De congés pour validation des acquis de l'expérience.

Sous-section 3

Dispositions propres à la fonction publique hospitalière

Art. R. 423-23. – Les établissements mentionnés à l'article L. 5 consacrent au financement des actions de formation figurant dans le plan de formation de l'établissement 2,1 % au minimum du montant des revenus d'activité pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, inscrit à l'état des prévisions de recettes et de dépenses.

Art. R. 423-24. – Les actions mentionnées au 1° de l'article R. 422-6 peuvent être également financées dans les conditions fixées à l'article R. 423-23.

Art. R. 423-25. – Le financement des actions de formation mentionné à l'article R. 423-23 couvre :

- 1° Le coût pédagogique ;
- 2° La rémunération des stagiaires en formation, leurs déplacements et leur hébergement.

Art. R. 423-26. – Les taux de la contribution mentionnée à l'article L. 423-13 est fixé par arrêté des ministres chargés de la santé, de la fonction publique et du budget dans la limite de 0,6 %.

Art. R. 423-27. – Le taux de la cotisation annuelle prévue à l'article L. 423-14 est fixé à 0,2 % du montant des rémunérations.

Art. R. 423-28. – Les établissements mentionnés à l'article L. 5 déclarent annuellement à l'autorité de tutelle, par source de financement, le montant des sommes affectées pour satisfaire aux obligations mentionnées :

- 1° Aux articles L. 422-1, L. 422-13 et L. 422-14 ;
- 2° Aux articles R. 423-23 à R. 423-25.

Ils produisent à cette fin un rapport annuel d'exécution de l'effort de formation mis en œuvre.

Ce rapport est présenté au comité social d'établissement compétent. Un arrêté du ministre chargé de la santé en précise le contenu.

Art. R. 423-29. – Lorsque des versements sont effectués à titre libératoire auprès d'un organisme paritaire collecteur agréé pour le financement des actions prévues au plan de formation, cet organisme délivre un reçu libératoire.

Art. R. 423-30. – L'organisme paritaire agréé par l'Etat mentionné à l'article L. 423-13 est l'organisme paritaire collecteur des contributions des employeurs versées au titre de la formation professionnelle continue des agents de la fonction publique hospitalière.

Ses modalités d'organisation sont fixées par le décret n° 2006-1685 du 22 décembre 2005 relatif aux modalités d'agrément et de fonctionnement des organismes paritaires collecteurs des contributions des employeurs versées au titre de la formation professionnelle continue des agents de la fonction publique hospitalière.

Section 3

Formation et engagement de servir

Sous-section 1

Engagement de servir de l'agent bénéficiant d'un congé de formation professionnelle

Art. R. 423-31. – L'agent public qui bénéficie d'un congé de formation professionnelle rémunéré s'engage :

1° A rester au service de l'une des administrations mentionnées à l'article L. 2 pendant une durée égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu l'indemnité prévue à l'article R. 422-118 ;

2° A rembourser le montant de cette indemnité en cas de rupture de son fait de l'engagement à concurrence de la durée de service non effectué.

L'agent peut être dispensé de cette obligation par l'autorité investie du pouvoir de nomination. Pour l'agent de l'Etat et pour l'agent hospitalier, cette décision est prise après avis de la commission administrative paritaire ou de la commission consultative paritaire compétente.

Art. R. 423-32. – Par dérogation aux dispositions du 1° de l'article R. 423-31, l'agent de l'Etat ou l'agent hospitalier appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 s'engage à rester à servir pour une durée maximum de trente-six mois :

1° Dans l'une des administrations mentionnées à l'article L. 2 pour les agents de l'Etat ;

2° Dans l'un des établissements mentionnés à l'article L. 5 pour les agents hospitaliers.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à l'agent contractuel de l'Etat qui bénéficie des dispositions de la sous-section 2 de la section 2 du chapitre II du présent titre.

Sous-section 2

Remboursement des frais de formation par le fonctionnaire de l'Etat ou le fonctionnaire hospitalier admis à la retraite avant d'avoir honoré son engagement de servir

Art. R. 423-33. – Le fonctionnaire de l'Etat ou le fonctionnaire hospitalier admis à la retraite qui est dans la situation mentionnée à l'article L. 421-7 doit rembourser une somme correspondant au montant du traitement net et des indemnités qu'il a perçus durant sa période de formation obligatoire préalable à sa titularisation, au prorata du temps restant à accomplir jusqu'à la fin de son engagement de servir.

Toutefois, ne sont pas soumis à obligation de remboursement :

1° L'indemnité de résidence ;

2° Les éléments de rémunération ayant un caractère familial ;

3° Les primes ou indemnités ayant le caractère de remboursement de frais.

Art. R. 423-34. – Le remboursement mentionné à l'article R. 423-33 est effectué :

1° Soit au profit du Trésor public dans des conditions définies par arrêté du ministre chargé du budget et du ministre dont relève le fonctionnaire de l'Etat intéressé à la date de son admission à la retraite ;

2° Soit au profit de l'établissement mentionné à l'article L. 5 ou de l'administration ayant pris en charge la rémunération du fonctionnaire hospitalier intéressé pendant sa formation, sur décision :

a) Soit de l'autorité investie du pouvoir de nomination dans l'établissement au sein duquel le fonctionnaire exerce ses fonctions au moment de son admission à la retraite ;

b) Soit du directeur général du Centre national de gestion des praticiens hospitaliers et des personnels de direction de la fonction publique hospitalière en ce qui concerne les personnels de direction de la fonction publique hospitalière.

Art. R. 423-35. – En cas de difficulté personnelle grave, le fonctionnaire de l'Etat ou le fonctionnaire hospitalier peut être dispensé de tout ou partie de l'obligation de remboursement mentionnée à l'article R. 423-33.

Les ayants droit du fonctionnaire peuvent bénéficier de cette dispense en cas de décès ou de disparition de celui-ci au sens des dispositions de l'article L. 57 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Art. R. 423-36. – La dispense de l'obligation de remboursement mentionnée à l'article R. 423-35 est accordée :

1° Soit par arrêté du ministre chargé du budget et du ministre dont relève le fonctionnaire de l'Etat à la date de son admission à la retraite ;

2° Soit par décision des autorités mentionnées aux *a* et *b* du 2° de l'article R. 423-34 pour le fonctionnaire hospitalier.

Sous-section 3

Formation et engagement de servir des agents contractuels de l'Etat

Art. R. 423-37. – L'admission d'un agent contractuel de l'Etat à l'une des formations inscrites dans le plan annuel de formation peut être subordonnée à son engagement d'accomplir postérieurement à la formation une période de services effectifs dans l'une des administrations mentionnées à l'article L. 2.

Art. R. 423-38. – En cas de rupture de l'engagement prévu à l'article R. 423-37 du fait de l'intéressé, celui-ci doit rembourser :

- 1° Sa quote-part des dépenses afférentes à l'action de formation qu'il a suivie ;
- 2° Le montant de la rémunération qui lui a été versée pendant la période correspondante.

Si une partie du temps de service dû au titre de cet engagement a été accomplie avant la rupture, le remboursement est ramené au prorata du temps de service restant à accomplir.

Art. R. 423-39. – Les dispositions des articles R. 423-37 et R. 423-38 ne sont applicables qu'à l'agent contractuel qui effectue un cycle de formation d'une durée supérieure à deux mois.

Les modalités de ce cycle sont précisées, selon le cas, par arrêté du ministre dont relève l'agent intéressé ou par décision de l'autorité compétente pour procéder à son recrutement.

La durée de l'engagement de servir dans l'administration ne peut excéder deux ans. Toutefois, l'arrêté ou la décision mentionné à l'alinéa précédent peut allonger cette durée, dans la limite d'un maximum de cinq années, dans le cas d'une action de formation d'un coût particulièrement élevé.

Sous-section 4

Formation et engagement de servir du fonctionnaire territorial appartenant à un cadre d'emplois de la police municipale

Art. D. 423-40. – La commune ou l'établissement public de coopération intercommunale qui recrute un fonctionnaire territorial stagiaire dans un cadre d'emplois de la police municipale, l'informe par écrit préalablement à sa nomination, qu'un engagement de servir lui est imposé en application des dispositions de l'article L. 423-10.

Art. D. 423-41. – Le fonctionnaire stagiaire souscrit, au moment de sa nomination, un engagement écrit de servir la commune ou l'établissement public de coopération intercommunale qui le recrute pendant une durée ne pouvant excéder trois ans à compter de la date de sa titularisation.

Cet engagement précise :

- 1° Sa durée ;
- 2° Le montant de la somme forfaitaire prenant en compte le coût de la formation initiale d'application qui devra être versée par le fonctionnaire à la commune ou à l'établissement public en conséquence de la rupture de son engagement.

Art. D. 423-42. – En conséquence de la rupture de son engagement par le fonctionnaire, la commune ou l'établissement public de coopération intercommunale qui l'emploie exige le remboursement de la somme forfaitaire mentionnée au 2° de l'article D. 423-41, fixée à :

- 1° 10 877 € pour les agents de police municipale ;
- 2° 16 789 € pour les chefs de service de police municipale ;
- 3° 39 875 € pour les directeurs de police municipale.

Art. D. 423-43. – Le montant du remboursement tient compte de la date à laquelle intervient la rupture de l'engagement, appréciée à compter de la date de titularisation du fonctionnaire dans un cadre d'emplois de la police municipale.

Le taux de remboursement est fixé à :

- 1° Cent pour cent la première année ;
- 2° Soixante pour cent la deuxième année ;
- 3° Trente pour cent la troisième année.

Art. D. 423-44. – En cas de remboursement d'une somme forfaitaire fixée en application des dispositions de l'article D. 423-42, les dispositions de l'article L. 512-25 ne sont pas applicables.

Art. D. 423-45. – Le maire ou le président de l'établissement public de coopération intercommunale peut dispenser le fonctionnaire qui rompt son engagement de tout ou partie du remboursement, pour des motifs impérieux notamment tirés de son état de santé ou de nécessités d'ordre familial.

Le fonctionnaire intéressé fournit tout justificatif de nature à prouver le motif impérieux ayant conduit à la rupture de son engagement de servir.

Art. D. 423-46. – En cas de dispense partielle, le maire ou le président de l'établissement public de coopération intercommunale adresse au fonctionnaire la demande de remboursement de la somme définie en application des dispositions des articles D. 423-42 et D. 423-43.

En cas de dispense totale ou partielle, le maire ou le président de l'établissement public de coopération intercommunale en informe par écrit le fonctionnaire intéressé.

Art. R. 423-47. – En cas de dispense totale du remboursement, les dispositions de l'article L. 512-25 sont applicables.

Sous-section 5

Formation et engagement de servir des agents hospitaliers

Paragraphe 1

Dispositions générales

Art. D. 423-48. – L'établissement d'accueil d'un fonctionnaire hospitalier ayant souscrit un engagement de servir doit rembourser à l'établissement d'origine auprès duquel il a souscrit cet engagement les traitements et charges prévus à l'article L. 423-15 qui comprennent :

- 1° Les traitements bruts soumis à retenues ;
- 2° Le cas échéant, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement ;
- 3° Les autres primes et indemnités perçues conformément à la réglementation en vigueur et n'ayant pas le caractère de remboursement de frais ;
- 4° La part patronale des cotisations sociales obligatoires ainsi que la taxe sur les salaires.

Art. D. 423-49. – En cas de mutations successives du fonctionnaire hospitalier ayant souscrit un engagement de servir, chaque établissement qui a remboursé des frais de formation bénéficie à son tour d'un droit à remboursement envers l'établissement d'accueil au prorata du temps d'engagement restant à courir.

Art. D. 423-50. – Lorsque le fonctionnaire, dans l'un des cas prévus à l'article D. 423-51, exerce ses fonctions dans un établissement mentionné à l'article L. 5 autre que l'établissement d'origine où il a bénéficié d'une action de formation, le fonds pour l'emploi hospitalier mentionné à l'article 14 de la loi n° 94-628 du 25 juillet 1994 relative à l'organisation du temps de travail, aux recrutements et aux mutations dans la fonction publique se substitue à l'établissement d'accueil dans l'obligation de remboursement que celui-ci a envers l'établissement d'origine en application des dispositions de l'article L. 423-15.

Art. D. 423-51. – Les dispositions de l'article D. 423-50 s'appliquent lorsque le fonctionnaire justifie auprès de l'organisme gestionnaire du fonds pour l'emploi hospitalier qu'il est dans l'une des situations suivantes :

1° Il exerce sa mobilité à la suite d'une opération de réorganisation le concernant telle que définie à l'article D. 444-12

2° Il est appelé à suivre son conjoint astreint à établir sa résidence habituelle en raison de son emploi dans un autre département que celui correspondant à la résidence administrative de l'agent, ou dans un établissement situé à une distance de 40 kilomètres au moins de celle-ci ;

3° Il établit sa résidence habituelle auprès de son conjoint ou d'un enfant à charge placé, en raison de son handicap ou de son état de santé, dans une institution spécifique dont la localisation le contraint à changer de résidence administrative.

Les termes « résidence administrative » et « département » s'entendent au sens de l'article 4 du décret n° 92-566 du 25 juin 1992 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des fonctionnaires et agents relevant de la fonction publique hospitalière sur le territoire métropolitain de la France.

Art. D. 423-52. – En cas de changements successifs d'établissement du fonctionnaire ayant bénéficié de l'application des dispositions des articles D. 423-50 et D. 423-51, chaque établissement que quitte ce fonctionnaire en avertit l'organisme gestionnaire du fonds pour l'emploi hospitalier et l'informe des motifs de cette mobilité.

Lorsque le fonctionnaire intéressé :

1° Justifie auprès du fonds pour l'emploi hospitalier qu'il est dans l'une des situations définies à l'article D. 423-51, cet organisme est réputé s'être substitué au nouvel établissement d'accueil dans son obligation de remboursement prévue à l'article D. 423-49 ;

2° Ne peut justifier qu'il est dans l'une des situations mentionnées au 1°, le fonds pour l'emploi hospitalier se substitue à l'établissement que quitte l'agent dans son droit à remboursement par le nouvel établissement d'accueil.

Art. D. 423-53. – Lorsque le fonctionnaire qui a bénéficié de l'application des dispositions de l'article D. 423-50 rompt tout lien avec la fonction publique hospitalière avant la fin de son engagement de servir, il rembourse à l'établissement qu'il quitte les sommes perçues pendant sa formation, proportionnellement au temps de service lui restant à accomplir. Cet établissement les rétrocède au fonds pour l'emploi hospitalier.

Paragraphe 2

Engagement de servir de l'agent hospitalier ayant bénéficié d'études favorisant sa promotion professionnelle

Art. R. 423-54. – Lorsque, à l'issue d'une formation prévue au 4° de l'article R. 422-5, l'agent ayant bénéficié du maintien de sa rémunération obtient l'un des certificats ou diplômes lui donnant accès aux corps, grades ou emplois mentionnés par arrêté du ministre chargé de la santé, il est tenu de servir dans un des établissements mentionnés à l'article L. 5.

La durée de cet engagement est égale au triple de celle de la formation, dans la limite de cinq ans maximum à compter de l'obtention de ce certificat ou diplôme.

Art. R. 423-55. – L’agent qui quitte la fonction publique hospitalière avant la fin de son engagement de servir, doit rembourser à l’établissement auquel incombe la charge financière de sa formation les sommes perçues pendant cette formation, proportionnellement au temps de service qui lui restait à accomplir.

CHAPITRE IV

APPRENTISSAGE

Art. R. 424-1. – Les modalités d’accueil et de rémunération de l’apprenti recruté dans le secteur public non industriel et commercial sont fixées par les dispositions réglementaires du titre VII du livre II de la sixième partie du code du travail.

TITRE III

TÉLÉTRAVAIL

CHAPITRE I^{er}

DÉFINITION

Art. R. 431-1. – Le télétravail désigne toute forme d’organisation du travail dans laquelle une activité qui aurait pu être exercée par l’agent public dans les locaux où il est affecté est réalisée, dans les conditions fixées par l’autorisation de télétravail mentionnée à l’article R. 432-9, hors de ces locaux et en utilisant les technologies numériques.

Art. R. 431-2. – Le télétravail est organisé au domicile de l’agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel.

L’agent peut bénéficier, au titre d’une même autorisation de télétravail, de ces différentes possibilités.

Art. R. 431-3. – Les périodes d’astreintes mentionnées à l’article 5 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l’aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l’Etat et dans la magistrature, à l’article 5 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l’aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale et à l’article 20 du décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l’organisation du travail dans les établissements mentionnés à l’article L. 5 du code général de la fonction publique ne constituent pas du télétravail au sens du présent titre.

Art. R. 431-4. – Le recours au télétravail peut être régulier ou ponctuel.

L’agent peut bénéficier de l’attribution de jours de télétravail fixes, par période hebdomadaire ou mensuelle, ainsi que l’attribution d’un nombre de jours de télétravail flottants, par période hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, dont l’utilisation est soumise à l’accord de l’autorité compétente en matière de gestion des congés.

Un agent peut, au titre d’une même autorisation de télétravail, bénéficier de ces différentes modalités de télétravail.

Art. R. 431-5. – La quotité de temps de travail pouvant être réalisée en télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine. Le temps de présence sur le lieu d’affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine.

Les seuils définis au premier alinéa peuvent s’apprécier sur une base mensuelle.

Art. R. 431-6. – Il peut être dérogé aux conditions fixées par l’article R. 431-5 :

1° A la demande d’un agent dont l’état de santé ou le handicap le justifie après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail et pour une durée maximale de six mois. Cette dérogation est renouvelable après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ;

2° A la demande d’une femme en état de grossesse ;

3° A la demande d’un agent éligible au congé de proche aidant prévu à l’article L. 634-1, pour une durée maximale de trois mois renouvelable ;

4° Lorsqu’une autorisation temporaire de télétravail a été accordée en raison d’une situation exceptionnelle perturbant l’accès au service ou le travail sur site.

CHAPITRE II

RÉGIME D’AUTORISATION

Art. R. 432-1. – Les modalités de mise en œuvre du télétravail sont fixées :

1° Dans les administrations de l’Etat et établissements mentionnés à l’article L. 3, par arrêté du ministre intéressé ou, dans les directions départementales interministérielles, par arrêté du ministre de l’intérieur, après avis de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du comité social d’administration compétente, dans les conditions prévues à l’article L. 253-2 ou, en l’absence de formation spécialisée, de ce comité ;

2° Dans les collectivités et établissements mentionnés à l’article L. 4, par délibération de l’organe délibérant, après avis de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du comité social territorial compétente, dans les conditions prévues à l’article L. 253-6 ou, en l’absence de formation spécialisée, de ce comité ;

3° Dans les établissements mentionnés à l’article L. 5, par décision de l’autorité investie du pouvoir de nomination, après avis de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du

comité social d'établissement compétente, dans les conditions prévues à l'article L. 253-10 ou, en l'absence de formation spécialisée, de ce comité.

Lorsque l'autorité investie du pouvoir de nomination mentionnée au premier alinéa du présent 3° est le Centre national de gestion, la décision fixant les modalités de mise en œuvre du télétravail est prise par :

- a) Le chef d'établissement pour les directeurs adjoints et les directeurs des soins ;
- b) Le directeur général de l'agence régionale de santé pour les chefs des établissements mentionnés aux 1°, 3° et 5° de l'article L. 5 ;
- c) Le préfet du département pour les établissements mentionnés aux 4° et 6° du même article.

Cette décision ne requiert pas d'avis de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du comité consultatif national de la fonction publique hospitalière.

Art. R. 432-2. – L'arrêté, la délibération ou la décision mentionné à l'article R. 432-1 fixe :

- 1° Les activités éligibles au télétravail ;
- 2° La liste et l'adresse des locaux professionnels mis à disposition, le cas échéant, par l'administration pour l'exercice des activités en télétravail, le nombre de postes de travail qui y sont disponibles et leur équipement ;
- 3° Les règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données ;
- 4° Les règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé ;
- 5° Les modalités d'accès des institutions compétentes au lieu d'exercice du télétravail afin de contrôler le respect des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité ;
- 6° Les modalités de contrôle et de décompte du temps de travail ;
- 7° Les modalités de prise en charge, par l'employeur, des frais découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment ceux liés aux matériels, logiciels, abonnements et communications, ainsi qu'à la maintenance de ceux-ci ;
- 8° Les modalités de formation à l'usage des équipements permettant l'exercice du télétravail ;
- 9° Les conditions dans lesquelles l'attestation mentionnée à l'article R. 432-4 est établie.

Art. R. 432-3. – Les modalités de mise en œuvre du télétravail sont précisées, en tant que de besoin, dans chaque service, collectivité ou établissement après consultation de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du comité social compétente ou, en l'absence de formation spécialisée, de ce comité.

Art. R. 432-4. – L'agent public formule sa demande d'exercice de ses fonctions en télétravail par écrit. La demande précise les modalités d'organisation souhaitées.

Lorsque le télétravail est organisé au domicile de l'agent ou dans un autre lieu privé, une attestation de conformité des installations aux spécifications techniques définies par l'employeur conformément aux dispositions du 9° de l'article R. 432-2, est jointe à la demande.

Art. R. 432-5. – En cas de changement de fonctions, l'agent intéressé présente une nouvelle demande de télétravail.

Art. R. 432-6. – Le chef de service, l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination apprécie la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées par l'agent et l'intérêt du service.

Lorsque l'autorité investie du pouvoir de nomination est le Centre national de gestion, cette appréciation est assurée par l'autorité mentionnée au a, b ou c du 3° de l'article R. 432-1.

Art. R. 432-7. – L'autorité mentionnée à l'article R. 432-6 fait connaître par écrit à l'agent sa réponse à la demande de télétravail dans le délai maximal d'un mois à compter de la date de sa réception ou de la date limite de dépôt lorsqu'une campagne de recensement des demandes est organisée.

Art. R. 432-8. – L'autorisation peut prévoir une période d'adaptation maximale de trois mois.

Art. R. 432-9. – L'autorisation d'exercice des fonctions en télétravail mentionne :

- 1° Les activités de l'agent exercées en télétravail ;
- 2° Le ou les lieux d'exercice en télétravail ;
- 3° Les modalités de mise en œuvre du télétravail et, s'il y a lieu, sa durée, ainsi que les plages horaires durant lesquelles l'agent exerçant ses activités en télétravail est à la disposition de son employeur et peut être joint, par référence au cycle de travail de l'agent ou à l'amplitude horaire de travail habituelle ;
- 4° La date de prise d'effet de l'exercice des fonctions en télétravail ;
- 5° Le cas échéant, la période d'adaptation prévue à l'article R. 432-8 et sa durée.

Art. R. 432-10. – Lors de la notification de l'autorisation d'exercice mentionnée à l'article R. 432-9, l'autorité mentionnée à l'article R. 432-6 remet à l'agent intéressé :

- 1° Un document d'information indiquant les modalités de l'exercice des activités en télétravail, notamment :
 - a) La nature et le fonctionnement des dispositifs de contrôle et de décompte du temps de travail ;
 - b) La nature des équipements mis à sa disposition et leurs conditions d'installation, d'utilisation, de renouvellement, de maintenance et de restitution de ces équipements ainsi que les modalités de l'appui technique fourni par l'employeur ;
- 2° Une copie de l'arrêté, de la délibération ou de la décision mentionné à l'article R. 432-2 ;

3° Un document indiquant ses droits et obligations en matière de temps de travail et d'hygiène et de sécurité.

Art. R. 432-11. – Il peut être mis fin à l'exercice de l'activité en télétravail à l'initiative de l'administration ou de l'agent à tout moment, par écrit, et sous réserve d'un délai de prévenance de deux mois. Pendant la période d'adaptation mentionnée à l'article R. 432-8, ce délai est ramené à un mois.

Lorsque l'administration met fin à l'exercice de l'activité en télétravail en cas de nécessité de service, le délai de prévenance peut être réduit.

Art. R. 432-12. – Le refus opposé à une demande d'autorisation de télétravail ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration sont motivés et précédés d'un entretien.

CHAPITRE III

DÉROULEMENT

Section 1

Dispositions générales

Art. R. 433-1. – L'agent public exerçant ses fonctions en télétravail bénéficie des mêmes droits et obligations que l'agent exerçant ses fonctions sur son lieu d'affectation.

Art. R. 433-2. – L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice de l'activité en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements et communications, ainsi que de la maintenance de ceux-ci.

L'employeur n'est pas tenu de prendre en charge le coût de la location d'un espace destiné au télétravail.

Art. R. 433-3. – Lorsque l'agent autorisé à télétravailler est en situation de handicap, le chef de service, l'autorité territoriale ou l'autorité compétente mentionnée au 3° de l'article R. 432-1 met en œuvre sur le lieu de télétravail de l'agent les aménagements de poste nécessaires, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, compte tenu, notamment, des aides qui peuvent compenser, en tout ou partie, les dépenses engagées à ce titre par l'employeur.

Art. R. 433-4. – Lorsque l'agent demande l'utilisation des jours de télétravail flottants mentionnés à l'article R. 431-4 ou l'autorisation temporaire de télétravail mentionnée au 4° de l'article R. 431-6, l'administration peut l'autoriser à utiliser son équipement informatique personnel.

Art. R. 433-5. – Le télétravail fait l'objet d'un bilan annuel présenté à la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du comité social compétent ou à ce comité en l'absence de formation spécialisée.

Les risques liés aux postes en télétravail sont pris en compte dans le document unique d'évaluation des risques professionnels mentionné à l'article R. 4121-1 du code du travail.

Art. R. 433-6. – La commission administrative paritaire ou la commission consultative paritaire compétente peut être saisie, par l'agent intéressé, du refus opposé à sa demande initiale ou de renouvellement de télétravail pour l'exercice d'activités éligibles fixées par l'arrêté, la délibération ou la décision mentionné à l'article R. 432-1 ainsi que de l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration.

Section 2

Dispositions relatives au « forfait télétravail »

Art. D. 433-7. – L'agent de l'Etat ou l'agent hospitalier exerçant ses fonctions en télétravail bénéficie, dans les conditions fixées par la présente section, d'une indemnité forfaitaire contribuant au remboursement des frais engagés au titre du télétravail dénommée « forfait télétravail ».

L'agent territorial peut également bénéficier du « forfait télétravail » après délibération de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public intéressé.

Art. D. 433-8. – L'agent public bénéficie du « forfait télétravail » sous réserve d'exercer ses fonctions en télétravail dans les conditions fixées par le présent titre.

Art. D. 433-9. – Le « forfait télétravail » est versé à l'agent exerçant son activité en télétravail dans un lieu à usage professionnel sous réserve que ce dernier n'offre pas un service de restauration collective financé par l'employeur.

Art. D. 433-10. – Le montant journalier du « forfait télétravail » ainsi que son plafond annuel sont fixés par arrêté des ministres chargés de la fonction publique et du budget.

Art. D. 433-11. – Le « forfait télétravail » est versé selon une périodicité trimestrielle.

TITRE IV
RÉORGANISATION DE SERVICES,
D'ÉTABLISSEMENTS OU DE COLLECTIVITÉS

CHAPITRE I^{er}
DÉTACHEMENT D'OFFICE

Section 1

Dispositions générales

Art. R. 441-1. – Le détachement d'office mentionné à l'article L. 441-1 est régi par les dispositions du présent chapitre ainsi que :

1° Pour le fonctionnaire de l'Etat, par les dispositions des articles 28, 31, 32 et 34 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions ;

2° Pour le fonctionnaire territorial, par les dispositions de l'article 13 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration ;

3° Pour le fonctionnaire hospitalier, par les dispositions de l'article 22 du décret n° 88-976 du 13 octobre 1988 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires hospitaliers, à l'intégration et à certaines modalités de mise à disposition.

Art. R. 441-2. – Le fonctionnaire qui exerce ses fonctions dans un service dont l'activité est transférée dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 mais dont l'emploi n'est pas inclus dans le transfert est affecté sur un emploi vacant correspondant à son grade.

A défaut, il peut bénéficier des dispositifs individuels d'accompagnement prévus :

1° Pour le fonctionnaire de l'Etat, par les dispositions du chapitre II du présent titre à l'exception de la sous-section 4 de sa section 2 et par celles du titre II du présent livre ;

2° Pour le fonctionnaire territorial, par les dispositions des sections 1 et 2 du chapitre II du titre IV du livre V de la partie législative du présent code ;

3° Pour le fonctionnaire hospitalier, par les dispositions du décret n° 2020-1106 du 3 septembre 2020 relatif aux mesures d'accompagnement en cas de suppression d'emploi dans la fonction publique hospitalière, à l'exclusion des personnels de direction et des directeurs de soin relevant de la sous-section 2 de la section 2 du chapitre IV du titre IV du livre V de la partie législative du présent code.

Art. R. 441-3. – Pour les fonctionnaires appartenant au corps des personnels de direction des établissements mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 5, au corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux ou médico-sociaux de la fonction publique hospitalière ou au corps des directeurs de soin de la fonction publique hospitalière, les prérogatives dévolues par le présent chapitre à l'autorité hiérarchique, à l'administration ou à l'établissement d'origine sont exercées par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Section 2

Procédure de détachement d'office

Art. R. 441-4. – Le détachement est prononcé pour la durée du contrat liant la personne publique à l'organisme d'accueil :

1° Pour le fonctionnaire de l'Etat, par arrêté du ministre dont il relève et, le cas échéant, du ministre dont relève l'organisme d'accueil ;

2° Pour le fonctionnaire territorial, par l'autorité territoriale dont il relève ;

3° Pour le fonctionnaire hospitalier, par l'autorité investie du pouvoir de nomination dont il relève.

Art. R. 441-5. – Le fonctionnaire est informé par son administration, sa collectivité ou son établissement public d'origine, au moins trois mois avant la date de son détachement, de ses conditions d'emploi au sein de l'organisme de détachement et de sa rémunération.

Au moins huit jours avant la date de détachement, l'administration, la collectivité ou l'établissement public d'origine communique au fonctionnaire une proposition de contrat de travail à durée indéterminée au sein de l'organisme d'accueil.

La période d'essai qui résulterait de l'application des dispositions de l'article L. 1221-19 du code du travail ou d'une convention ou accord collectifs est réputée accomplie.

Art. R. 441-6. – Le détachement ne peut être prononcé qu'après que l'autorité hiérarchique dont relève le fonctionnaire s'est assurée de la compatibilité de l'activité envisagée au sein de l'organisme d'accueil avec les fonctions exercées par l'intéressé au cours des trois dernières années et, en cas de doute sérieux, après avoir recueilli l'avis du référent déontologue mentionné à l'article L. 124-2 ou, le cas échéant, après avoir saisi la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique dans les conditions prévues par la section 2 du chapitre IV du titre II du livre I^{er}.

Toutefois, par dérogation aux dispositions des articles R. 124-28, R. 124-30 et R. 124-35, l'autorité compétente procède à ces diligences sans qu'il soit besoin qu'une demande en ce sens lui soit adressée par le fonctionnaire intéressé.

Art. R. 441-7. – Le renouvellement du détachement d'office est prononcé pour la durée du contrat liant la personne publique à l'organisme d'accueil :

- 1° Pour le fonctionnaire de l'Etat, par arrêté du ministre dont il relève ;
- 2° Pour le fonctionnaire territorial, par l'autorité territoriale dont il relève ;
- 3° Pour le fonctionnaire hospitalier, par l'autorité investie du pouvoir de nomination dont il relève.

Art. R. 441-8. – En cas de renouvellement du contrat liant la personne publique au même organisme d'accueil, le fonctionnaire est informé du renouvellement de son détachement par son administration, sa collectivité ou son établissement public d'origine au plus tard trois mois avant l'échéance de ce contrat.

Art. R. 441-9. – En cas de nouveau contrat liant la personne publique à un autre organisme d'accueil, le fonctionnaire est informé de son détachement d'office auprès de cet organisme par son administration, sa collectivité ou son établissement public d'origine au plus tard trois mois avant l'échéance du contrat précédent.

Le nouvel organisme d'accueil établit un nouveau contrat reprenant les clauses substantielles du précédent contrat de travail dont bénéficiait le fonctionnaire détaché, notamment celles relatives à la rémunération.

Section 3

Rémunération du fonctionnaire détaché d'office

Art. R. 441-10. – Pour l'application des dispositions de l'article L. 441-2, la rémunération du fonctionnaire détaché d'office est égale à la rémunération annuelle brute la plus élevée correspondant :

1° Soit à la rémunération brute perçue au cours des douze derniers mois précédant la date de son détachement fixée en application des dispositions de l'article R. 441-11 ;

2° Soit à la rémunération brute annuelle perçue par un salarié ayant la même ancienneté et exerçant les mêmes fonctions au sein de l'organisme d'accueil ou qu'il percevrait au titre des conventions ou accords collectifs applicables au sein de cet organisme.

Art. R. 441-11. – Pour l'application des dispositions du 1° de l'article R. 441-10, sont exclus de la rémunération brute versée au titre de l'année antérieure :

- 1° Les indemnités représentatives de frais ;
- 2° Les indemnités liées au dépassement effectif du cycle de travail ;
- 3° Les versements exceptionnels ou occasionnels motivés par un fait générateur unique, à l'exception de l'indemnité prévue par le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat ;
- 4° Les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.

Section 4

Fin du détachement d'office

Sous-section 1

Avant le terme du contrat liant la personne publique à l'organisme d'accueil

Art. R. 441-12. – Le détachement d'office du fonctionnaire prend fin dans l'un des cas suivants :

1° S'il est affecté, sur sa demande, dans un emploi vacant d'une administration mentionnée à l'article L. 2, sous réserve d'un délai de prévenance de l'organisme d'accueil qui ne saurait être inférieur à un mois ;

2° S'il bénéficie, sur sa demande, d'un nouveau détachement au titre de l'article 14 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions, de l'article 2 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration, ou de l'article 13 du décret n° 88-976 du 13 octobre 1988 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires hospitaliers, à l'intégration et à certaines modalités de mise à disposition ;

3° S'il est placé en disponibilité au titre des articles 44, 46 ou 47 du décret du 16 septembre 1985 mentionné ci-dessus, des articles 21, 23 et 24 du décret du 13 janvier 1986 mentionné ci-dessus, ou des articles 31, 31-1, 32, 33 et 34 du décret du 13 octobre 1988 mentionné ci-dessus ;

4° S'il est placé en congé parental ;

5° S'il est, à sa demande, radié des cadres par son administration, sa collectivité ou son établissement d'origine ;

6° Si l'organisme d'accueil prononce son licenciement ;

7° Si le contrat à durée indéterminée du fonctionnaire détaché d'office est rompu à son initiative ou d'un commun accord avec l'organisme d'accueil sans que l'intéressé ne soit placé dans l'une des positions statutaires mentionnées aux 2°, 3° ou 4°.

Art. D. 441-13. – Lorsque le détachement d’office prend fin en application des dispositions du 5° de l’article R. 441-12, le fonctionnaire perçoit, sauf s’il est à moins de deux ans de l’âge d’ouverture de ses droits à une pension de retraite :

1° S’il est fonctionnaire de l’Etat, l’indemnité prévue par le décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire ;

2° S’il est fonctionnaire territorial, une indemnité égale à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l’agent au cours de l’année civile précédant celle du dépôt de la demande de radiation des cadres multiplié par le nombre d’années échues de service effectif dans l’administration, dans la limite de vingt-quatre fois un douzième de sa rémunération brute annuelle. Cette indemnité lui est versée en une fois.

Pour la détermination de la rémunération brute annuelle mentionnée au premier alinéa du présent 2°, sont exclues :

- a) Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- b) Les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer ;
- c) L’indemnité de résidence à l’étranger ;
- d) Les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo affectation et à la mobilité géographique ;

e) Les indemnités d’enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l’emploi ;

3° S’il est fonctionnaire hospitalier, l’indemnité prévue par le décret n° 98-1220 du 29 décembre 1998 instituant une indemnité de départ volontaire au profit de fonctionnaires, agents stagiaires et agents contractuels en fonctions dans un établissement mentionné à l’article L. 5 du code général de la fonction publique, à l’exception de la condition relative à la durée de services effectifs prévue à l’article 2 de ce décret.

L’indemnité mentionnée aux 1°, 2° et 3° est versée au fonctionnaire par son administration, sa collectivité ou son établissement public d’origine.

Art. R. 441-14. – Lorsque le détachement d’office prend fin en application des dispositions du 6° de l’article R. 441-12, le fonctionnaire est réintégré dans son corps ou cadre d’emplois, le cas échéant en surnombre.

L’organisme d’accueil informe l’administration, la collectivité ou l’établissement public d’origine du licenciement du fonctionnaire trois mois avant la date effective de celui-ci.

Pour le fonctionnaire territorial, il est fait application des dispositions de l’article L. 542-4.

Ce licenciement n’ouvre pas droit à l’indemnisation prévue à l’article L. 1234-9 du code du travail ou prévue par toute disposition législative, réglementaire ou conventionnelle prévoyant le versement d’indemnités de licenciement ou de fin de carrière.

Art. R. 441-15. – Lorsque le détachement d’office prend fin en application des dispositions du 7° de l’article R. 441-12 :

1° Le fonctionnaire de l’Etat ou le fonctionnaire hospitalier est placé en disponibilité ;

2° Le fonctionnaire territorial est réintégré dans son cadre d’emplois, le cas échéant en surnombre, dans les conditions prévues par l’article L. 542-4.

Sous-section 2

Au terme du contrat liant la personne publique à l’organisme d’accueil

Art. R. 441-16. – Au terme du contrat liant l’administration, la collectivité ou l’établissement public d’origine à l’organisme d’accueil, et en l’absence de renouvellement de ce contrat ou de passation d’un nouveau contrat, le fonctionnaire détaché d’office opte pour :

1° Sa réintégration dans son corps ou cadre d’emplois, le cas échéant en surnombre. Pour le fonctionnaire territorial, il est fait application des dispositions de l’article L. 542-4 ;

2° Le cas échéant, son placement dans une autre position conforme à son statut ;

3° Sa radiation des cadres, prononcée par son administration, sa collectivité ou son établissement public d’origine. Dans ce cas, il est fait application des dispositions de l’article D. 441-13.

En l’absence de choix exprimé avant le terme du contrat, le fonctionnaire est réputé avoir opté pour sa réintégration.

CHAPITRE II

MOBILITÉ DES AGENTS DE L’ÉTAT EN CAS DE RÉORGANISATION D’UN SERVICE DE L’ÉTAT OU DE L’UN DE SES ÉTABLISSEMENTS

Section 1

Mise en œuvre d’une opération de réorganisation

Art. R. 442-1. – Lorsqu’est mise en œuvre une opération de restructuration d’une administration de l’Etat, un arrêté du ou des ministres intéressés et du ministre chargé de la fonction publique en définit le périmètre et la durée.

Lorsque l’opération de restructuration concerne un établissement public mentionné à l’article L. 3, l’arrêté est pris par le ou les ministres de tutelle et le ministre chargé de la fonction publique sur proposition de l’instance compétente de l’établissement.

L'arrêté mentionné aux deux alinéas précédents ouvre aux fonctionnaires de l'Etat dont l'emploi est susceptible d'être supprimé la possibilité de bénéficier des mesures d'accompagnement prévues par les dispositions législatives du présent chapitre et les sous-sections 1, 2 et 3 de la section 2 du présent chapitre.

Art. R. 442-2. – L'arrêté mentionné à l'article R. 442-1 peut, pour la durée qu'il prévoit, ouvrir au fonctionnaire intéressé le bénéfice :

1° Des mesures d'accompagnement propres au fonctionnaire occupant certains emplois fonctionnels dans les conditions prévues par la sous-section 4 de la section 2 du présent chapitre ;

2° Du complément indemnitaire d'accompagnement dans les conditions prévues par la sous-section 1 de la section 3 du présent chapitre ;

3° De l'indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle dans les conditions prévues par la sous-section 2 de la même section 3 ;

4° De la prime de restructuration de service et de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint dans les conditions prévues par la sous-section 3 de la même section 3 ;

5° De l'indemnité de départ volontaire dans les conditions prévues par les dispositions du décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire.

Dans ce cas l'arrêté mentionné à l'article R. 442-1 se substitue à l'arrêté ministériel prévu aux articles D. 442-29, D. 442-40 et D. 442-45 du présent code et à l'article 2 du décret du 17 avril 2008 mentionné ci-dessus.

Art. R. 442-3. – Pour l'application des dispositions de l'article L. 442-2, un arrêté du ou des ministres intéressés et du ministre chargé de la fonction publique peut ouvrir, pour une durée qu'il définit, le bénéfice des mesures d'accompagnement prévues par les dispositions législatives du présent chapitre et les sous-sections 1, 2 et 3 de la section 2 du présent chapitre aux membres d'un corps de fonctionnaires.

Ce même arrêté peut ouvrir, pour la même durée, aux membres de ce corps le bénéfice des mesures mentionnées aux 1° à 5° de l'article R. 442-2 dans les conditions fixées par ce même article.

Art. R. 442-4. – La durée définie par les arrêtés mentionnés aux articles R. 442-1 et R. 442-3 ne peut excéder trois années.

Art. R. 442-5. – Le comité social d'administration compétent est consulté sur les projets d'arrêtés mentionnés aux articles R. 442-1 et R. 442-3 ainsi que sur les dispositifs d'accompagnement que l'administration envisage de mettre en œuvre. A cette occasion, il est informé :

1° De l'impact prévisionnel de l'opération de restructuration sur l'emploi, les compétences, les organisations, la santé, la sécurité et les conditions de travail ;

2° Des modalités d'accompagnement mentionnées à l'article R. 442-10 et des moyens prévus pour leur mise en œuvre.

Le président du comité social d'administration peut demander à ce que l'inspecteur santé et sécurité au travail ou le médecin de prévention compétent pour le service soit entendu sur le projet de restructuration inscrit à l'ordre du jour du comité.

Art. R. 442-6. – Les projets d'arrêtés mentionnés aux articles R. 442-1 et R. 442-3, accompagnés des informations prévues aux 1° et 2° de l'article R. 442-5, sont transmis pour information au ministre chargé de la fonction publique quinze jours au moins avant la saisine du comité social d'administration compétent.

Art. R. 442-7. – Le bilan de la mise en œuvre des mesures prévues par les sections 2 et 3 du présent chapitre, portant notamment sur l'accompagnement, les projets de mobilité et les nouvelles affectations, est présenté pour information au comité social d'administration compétent à l'issue de la première moitié de la période mentionnée à l'article R. 442-4, ainsi qu'à l'issue de cette période.

Section 2

Mesures d'accompagnement

Sous-section 1

Accompagnement et parcours de formation des agents de l'Etat

Art. R. 442-8. – Dans le périmètre et pour la durée qu'il fixe, l'arrêté mentionné à l'article R. 442-1 ouvre à l'agent contractuel de l'Etat recruté pour une durée indéterminée au sein d'une administration de l'Etat ou d'un établissement mentionné à l'article L. 3 le bénéfice :

1° De l'accompagnement personnalisé et de l'accès prioritaire aux actions de formation prévus par la présente sous-section ;

2° Du congé de transition professionnelle dans les conditions prévues à la sous-section 6 de la section 4 du chapitre II du titre II du présent livre.

Paragraphe 1

Mesures d'accompagnement personnalisé

Art. R. 442-9. – L'agent de l'Etat concerné par l'opération de restructuration est informé par tout moyen des modalités d'accompagnement personnalisé mises en œuvre.

Art. R. 442-10. – Les modalités d’accompagnement personnalisé comportent, pour chaque agent :

- 1° Une information sur les dispositifs prévus par la présente section ;
- 2° La réalisation d’un bilan du parcours professionnel de l’agent ;
- 3° L’élaboration d’un projet professionnel au sein d’une administration mentionnée à l’article L. 2 ou, à la demande de l’agent, vers le secteur privé ;
- 4° Un conseil sur la mobilisation des dispositifs mentionnés au 1° dans le cadre du projet professionnel mentionné au 3° ;
- 5° La communication d’informations et de conseils, tenant compte des compétences de l’agent et de l’offre de postes disponibles à court et à moyen terme, notamment dans le bassin d’emploi.

Paragraphe 2

Accès prioritaire aux actions de formation

Art. R. 442-11. – L’agent de l’Etat bénéficie, sur décision de l’administration ou de l’établissement dont il relève, d’un accès prioritaire aux actions de formation nécessaires à la mise en œuvre de son projet professionnel dans les conditions prévues au présent paragraphe.

Art. R. 442-12. – Lorsque la formation envisagée est assurée par l’administration ou l’établissement dont relève l’agent, celui-ci en bénéficie de plein droit.

Lorsque plusieurs actions de formation permettent de satisfaire la demande de l’agent, l’administration ou l’établissement dont il relève peut décider de lui faire suivre les actions de formation qu’il assure.

Art. R. 442-13. – Lorsque la formation envisagée n’est pas assurée par l’administration ou l’établissement dont relève l’agent, les modalités de mise en œuvre de l’accès prioritaire sont précisées par arrêté du ministre dont relève l’agent. Cet arrêté peut définir un plafond de financement.

Art. R. 442-14. – L’agent bénéficiaire des actions de formation transmet à l’administration ou l’établissement dont il relève les attestations établies par l’organisme de formation justifiant son assiduité. Il perd le bénéfice de ces actions s’il cesse, sans motif légitime, de les suivre.

Paragraphe 3

Congé de transition professionnelle

Art. R. 442-15. – L’agent de l’Etat occupant un emploi dont la suppression est envisagée dans le cadre d’une opération de restructuration peut bénéficier du congé de transition professionnelle mentionné au 2° de l’article L. 442-4 en vue d’exercer un nouveau métier au sein du secteur public ou du secteur privé, dans les conditions prévues à la sous-section 6 de la section 4 du chapitre II du titre II du présent livre.

Sous-section 2

Priorité de mutation et de détachement du fonctionnaire de l’Etat

Art. R. 442-16. – Le bénéfice de la priorité de mutation ou de détachement mentionnée au second alinéa de l’article L. 442-5 n’est ouvert qu’au fonctionnaire de l’Etat dont l’emploi est supprimé et qui ne peut, conformément aux dispositions du premier alinéa du même article, être affecté dans un emploi vacant correspondant à son grade au sein du département ministériel dont il relève et dans le département où est située sa résidence administrative.

Art. R. 442-17. – Lorsque le fonctionnaire bénéficie, dans les cas prévus au premier alinéa de l’article L. 442-6, d’une priorité d’affectation ou de détachement dans le département ou, à défaut, dans la région où est située sa résidence administrative, au sein d’un autre département ministériel ou d’un établissement public de l’Etat, la décision d’affectation ou de détachement le concernant est prononcée, nonobstant toute disposition contraire relative aux autorités compétentes en matière de gestion du personnel :

1° Pour les fonctionnaires affectés en administration centrale, par le directeur général de l’administration et de la fonction publique après consultation du secrétaire général du ministère dans lequel le fonctionnaire doit être affecté ;

2° Pour les autres fonctionnaires, par le préfet de la région où est située la résidence administrative de l’agent intéressé, sur proposition de la plateforme régionale d’appui interministériel à la gestion des ressources humaines, après consultation du chef du service dans lequel le fonctionnaire doit être affecté.

Art. R. 442-18. – Le fonctionnaire qui fait l’objet d’une décision d’affectation ou de détachement en application des dispositions de la présente sous-section bénéficie au préalable, de plein droit, d’un accompagnement personnalisé selon les modalités définies au paragraphe 1 de la sous-section 1 de la présente section.

Art. R. 442-19. – Un arrêté des ministres chargés de la fonction publique et du budget fixe, chaque année, par département ministériel ou établissement public, le nombre d’emplois dans la limite duquel peut intervenir la décision d’affectation ou de détachement prise au titre de la présente sous-section, compte tenu du nombre de vacances d’emploi constaté l’année précédente.

Art. R. 442-20. – Le préfet de région communique annuellement au ministre chargé de la fonction publique un bilan de la mise en œuvre des dispositions de la présente sous-section.

Sous-section 3

Mise à disposition du fonctionnaire de l'Etat dans le secteur privé

Art. R. 442-21. – La mise à disposition du fonctionnaire de l'Etat prévue à l'article L. 442-8 est prononcée, pour une durée maximale d'un an, par arrêté du ministre dont relève le fonctionnaire, à la demande de l'intéressé et après accord de l'organisme d'accueil.

Art. R. 442-22. – Une convention de mise à disposition est conclue dans les conditions prévues à l'article 2 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions.

Cette convention mentionne qu'elle est établie en application des dispositions de la présente sous-section.

Elle précise :

1° Le projet professionnel du fonctionnaire ;

2° La quotité de remboursement de la rémunération et des cotisations et contributions afférentes dues par l'organisme d'accueil. Cette quotité ne peut être inférieure à 50 % de la rémunération mensuelle brute du fonctionnaire mis à disposition.

Sous-section 4

Dispositifs d'accompagnement propres au fonctionnaire de l'Etat occupant un emploi fonctionnel

Art. R. 442-23. – Les dispositions de la présente sous-section s'appliquent au fonctionnaire de l'Etat détaché dans un emploi fonctionnel de direction, d'encadrement ou d'expertise de la catégorie A au sein des administrations de l'Etat et établissements mentionnés à l'article L. 3 et dont l'emploi est affecté par une restructuration du service dans lequel il exerce ses fonctions désignée par arrêté du ministre ayant autorité sur ce service ou, en ce qui concerne un établissement, par arrêté pris par le ou les ministres de tutelle sur proposition des instances compétentes de l'établissement.

Cet arrêté peut, le cas échéant, être le même que celui pris en application des dispositions des articles R. 442-1, R. 442-2, D. 442-29, D. 442-40 et D. 442-45.

Art. R. 442-24. – Par dérogation aux dispositions régissant la durée maximale de détachement des fonctionnaires dans un emploi fonctionnel mentionné à l'article R. 442-23, la durée du détachement du fonctionnaire dans l'un de ces emplois peut être prolongée jusqu'à la suppression des fonctions liée à la restructuration du service.

Cette prolongation peut être prononcée pour une durée maximale de trois ans.

Art. R. 442-25. – Le fonctionnaire mentionné à l'article R. 442-23 qui, du fait de la restructuration du service, cesse d'occuper ses fonctions et est nommé dans un nouvel emploi fonctionnel, conserve, pendant une durée maximale de cinq ans à compter de la date de modification de sa situation, à titre personnel et s'il y a intérêt :

1° Le bénéfice des dispositions régissant son précédent emploi de détachement qu'il est réputé n'avoir jamais cessé d'occuper pour l'application des dispositions des articles R. 27 à R. 30 du code des pensions civiles et militaires de retraite ;

2° L'ensemble des primes et indemnités afférentes à cet emploi, ainsi que le versement de la nouvelle bonification indiciaire dont le précédent emploi était doté.

Le versement de la nouvelle bonification indiciaire prévu au 2° ne peut se cumuler avec celui d'une autre bonification indiciaire.

Art. R. 442-26. – Le fonctionnaire mentionné à l'article R. 442-23 dont l'emploi fonctionnel est supprimé du fait de la restructuration du service, et qui n'est pas nommé dans un nouvel emploi fonctionnel conserve, à titre personnel et s'il y a intérêt, pendant une durée maximale de cinq ans à compter de la date de modification de sa situation :

1° Le bénéfice des dispositions régissant son précédent emploi de détachement qu'il est réputé n'avoir jamais cessé d'occuper pour l'application des dispositions des articles R. 27 à R. 30 du code des pensions civiles et militaires de retraite ;

2° L'ensemble des primes et indemnités afférentes à son précédent emploi, ainsi que le versement de la nouvelle bonification indiciaire dont cet emploi était doté pendant une durée maximale de trois ans. Après trois ans, le régime indemnitaire et le nombre total de points de nouvelle bonification indiciaire sont réduits de moitié.

Le versement de la nouvelle bonification indiciaire prévu au 2° ne peut se cumuler avec celui d'une autre bonification indiciaire.

Art. R. 442-27. – Deux des cinq années mentionnées aux articles R. 442-25 et R. 442-26 peuvent être comptabilisées au titre des années de service effectif requises pour l'accès à un autre emploi fonctionnel.

Art. R. 442-28. – Les mesures de conservation de rémunération prévues par les articles R. 442-25 et R. 442-26 sont exclusives du bénéfice du complément indemnitaire d'accompagnement prévu par les dispositions de la sous-section 1 de la section 3 du présent chapitre.

Section 3

Dispositifs indemnitaires d'accompagnement

Sous-section 1

Complément indemnitaire d'accompagnement des fonctionnaires de l'Etat

Art. D. 442-29. – Le fonctionnaire de l'Etat qui est conduit, dans le cadre d'une opération de restructuration de service désignée par arrêté du ministre intéressé, à exercer ses fonctions par suite d'une affectation dans un emploi, d'un détachement ou d'une intégration directe dans un corps de la fonction publique de l'Etat ou de la fonction publique hospitalière, ou dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale, peut bénéficier d'un complément indemnitaire d'accompagnement à la charge de l'administration à laquelle incombait sa rémunération, dans les conditions prévues par la présente sous-section.

L'arrêté ministériel peut, le cas échéant, recenser les postes et emplois qui ouvrent droit au complément indemnitaire d'accompagnement.

Art. D. 442-30. – Le montant du complément indemnitaire correspond à la différence entre :

1° La rémunération brute annuelle effectivement perçue par le fonctionnaire dans son emploi d'origine durant les douze mois précédant sa mutation, son détachement ou son intégration directe dans un autre corps ou cadre d'emplois ;

2° La rémunération brute annuelle globale liée à l'emploi d'accueil figurant dans l'attestation mentionnée à l'article D. 442-31.

Art. D. 442-31. – Avant la mutation dans un emploi, le détachement ou l'intégration directe dans un autre corps ou cadre d'emplois, l'employeur d'accueil adresse à l'administration à l'origine de l'opération de suppression de poste une attestation mentionnant la rémunération brute annuelle correspondant à l'emploi d'accueil, compte tenu du corps, du cadre d'emplois ou de l'emploi du fonctionnaire et des fonctions exercées.

Art. D. 442-32. – Pour la détermination de la rémunération mentionnée au 1° et au 2° de l'article D. 442-30 sont exclus :

1° Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;

2° Les majorations et indexations relatives à une affectation dans les outre-mer ;

3° L'indemnité de résidence à l'étranger ;

4° Les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations ;

5° Les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi ;

6° Les versements exceptionnels ou occasionnels liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir ;

7° Les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique ;

8° Les primes et indemnités liées à l'organisation du travail ;

9° L'indemnité de résidence ;

10° Le supplément familial de traitement.

Art. D. 442-33. – Pour le fonctionnaire bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service, le montant des primes et indemnités pris en compte pour la détermination du complément indemnitaire est celui qu'il aurait perçu s'il n'avait pas bénéficié de ce logement.

Art. D. 442-34. – Le plafond indemnitaire afférent à l'emploi d'accueil ne fait pas obstacle au versement du complément indemnitaire.

Art. D. 442-35. – L'administration d'origine notifie au fonctionnaire le montant du complément indemnitaire déterminé en application des dispositions des articles D. 442-30 à D. 442-34 et du second alinéa de l'article D. 442-36

Art. D. 442-36. – Le complément indemnitaire est versé mensuellement au titre d'une même opération pendant une durée de trois ans renouvelable une fois.

A l'issue de la première période de trois ans, la différence entre la rémunération effectivement perçue par le fonctionnaire dans l'emploi d'accueil et celle mentionnée au 1° de l'article D. 442-30 est réévaluée selon les modalités prévues à l'article D. 442-32.

Art. D. 442-37. – Le complément indemnitaire est à la charge de l'administration à l'origine de la restructuration de service.

Il peut être versé par l'employeur d'accueil. Une convention peut alors prévoir les modalités de remboursement de l'administration d'origine par l'employeur d'accueil.

Art. D. 442-38. – Le complément indemnitaire est exclusif de toute autre prime ou indemnité de même nature.

Il est cumulable avec la prime de restructuration de service prévue par la sous-section 3 de la présente section.

Sous-section 2

Indemnité d'accompagnement de la mobilité fonctionnelle des agents de l'Etat

Art. D. 442-39. – Le fonctionnaire de l'Etat ou l'agent contractuel de l'Etat recruté pour une durée indéterminée et relevant de l'article R. 331-1, qui est conduit à effectuer une mobilité fonctionnelle dans le cadre d'une opération de restructuration de service, peut bénéficier d'une indemnité d'accompagnement de la mobilité fonctionnelle, dans les conditions prévues par la présente sous-section.

Art. D. 442-40. – Un arrêté du ministre intéressé désigne l'opération de restructuration ouvrant droit à l'indemnité d'accompagnement.

Art. D. 442-41. – L'indemnité d'accompagnement est attribuée à l'agent affecté, à l'initiative de l'administration, sur un emploi nécessitant la mise en œuvre d'une action de formation continue relevant du 2° de l'article R. 422-2.

La durée minimale de l'action de formation mentionnée au premier alinéa est de cinq jours.

Sous réserve que l'agent ait rejoint son nouvel emploi, l'indemnité est versée par l'administration ou l'établissement d'origine, en une seule fraction, à l'issue de l'action de formation et après remise d'une attestation de formation.

Art. D. 442-42. – Un arrêté des ministres chargés du budget et de la fonction publique fixe le montant plafond de l'indemnité d'accompagnement en fonction de la durée de la formation suivie.

Art. D. 442-43. – L'indemnité d'accompagnement est exclusive de toute autre indemnité de même nature.

Sous-section 3

Prime de restructuration de service et allocation d'aide à la mobilité du conjoint des agents de l'Etat

Paragraphe 1

Prime de restructuration

Art. D. 442-44. – Le fonctionnaire de l'Etat ou l'agent contractuel de l'Etat recruté pour une durée indéterminée, muté ou déplacé dans le cadre de la restructuration du service dans lequel il exerce ses fonctions, peut bénéficier d'une prime de restructuration de service.

Art. D. 442-45. – L'opération de restructuration de service ouvrant droit à la prime de restructuration est désignée par arrêté du ministre intéressé.

Cet arrêté détermine, le cas échéant, les postes et emplois ouvrant droit au bénéfice de la prime de restructuration.

Cette prime peut, le cas échéant, être complétée par l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint mentionnée à l'article D. 442-51.

Art. D. 442-46. – Le montant de la prime de restructuration est déterminé dans des conditions fixées par arrêté des ministres chargés de la fonction publique et du budget, en fonction des contraintes supportées par les agents à raison de la restructuration.

Art. D. 442-47. – La prime de restructuration est versée par l'administration ou l'établissement d'origine en une seule fois, au moment de la prise de fonction de l'agent, ou, à la demande de celui-ci, en deux fractions d'un même montant sur deux années consécutives.

Art. D. 442-48. – La prime de restructuration ne peut être attribuée à l'agent marié, concubin ou partenaire d'un pacte civil de solidarité dont le conjoint ou le partenaire perçoit cette prime au titre de la même opération. Le bénéficiaire de la prime est celui d'entre eux qu'ils ont désigné d'un commun accord.

Toutefois, ce cumul peut être partiellement autorisé dans les conditions prévues par l'arrêté mentionné à l'article D. 442-46.

Art. D. 442-49. – L'agent de l'Etat, muté ou déplacé dans le cadre d'une opération de restructuration de service, qui quitte l'emploi dans lequel il a été nommé dans les douze premiers mois suivant cette nomination est tenu de rembourser les montants perçus au titre de la prime de restructuration, sauf lorsque la mutation résulte de l'un des cas mentionnés aux 2°, 3°, 6° et 8° de l'article 18 du décret n° 90-437 du 28 mai 1990 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les changements de résidence des personnels civils sur le territoire métropolitain de la France lorsqu'ils sont à la charge des budgets de l'Etat, des établissements publics nationaux à caractère administratif et de certains organismes subventionnés.

Lorsqu'il quitte ces fonctions à la suite d'une radiation des cadres ou d'un licenciement, ce remboursement a lieu à due proportion du temps passé dans ces fonctions.

Art. D. 442-50. – Le déplacement d'office prévu par l'article L. 533-1 ainsi que la mutation prononcée par l'administration sur la demande du fonctionnaire n'ouvrent pas droit à la prime de restructuration.

Paragraphe 2

Allocation d'aide à la mobilité du conjoint

Art. D. 442-51. – L'agent de l'Etat bénéficiant de la prime de restructuration de service peut bénéficier d'une allocation d'aide à la mobilité du conjoint lorsque son conjoint ou partenaire d'un pacte civil de solidarité est contraint de cesser son activité professionnelle en raison de sa mutation ou de son déplacement, au plus tôt trois mois avant et au plus tard un an après cette mutation ou ce déplacement.

Le montant, forfaitaire, de cette allocation est fixé par arrêté des ministres chargés du budget et de la fonction publique.

Lorsque la prime de restructuration est remboursée dans les conditions mentionnées à l'article D. 442-49, l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint est également remboursée.

Art. D. 442-52. – Le bénéfice de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint est ouvert, selon le cas, à compter de :

- 1° La constatation de la cessation de l'activité du conjoint ou du partenaire d'un pacte civil de solidarité ;
- 2° La mise en disponibilité du conjoint ou du partenaire d'un pacte civil de solidarité, prévue par l'article L. 514-1 ;
- 3° La mise en congé sans traitement ou dans une position assimilée du conjoint ou du partenaire d'un pacte civil de solidarité, s'il est agent public ou agent d'un établissement public à caractère industriel ou commercial ou d'une entreprise publique employant du personnel sous statut.

Paragraphe 3

Cumul

Art. D. 442-53. – Sous réserve des dispositions du premier alinéa de l'article D. 442-49, la prime de restructuration de service et l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint sont attribuées sans préjudice de l'application des dispositions du décret n° 90-437 du 28 mai 1990 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les changements de résidence des personnels civils sur le territoire métropolitain de la France lorsqu'ils sont à la charge des budgets de l'Etat, des établissements publics nationaux à caractère administratif et de certains organismes subventionnés.

La prime et l'allocation sont exclusives de toute autre indemnité de même nature.

CHAPITRE III

SITUATION DES AGENTS TERRITORIAUX EN CAS DE RÉORGANISATION TERRITORIALE

Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions réglementaires.

CHAPITRE IV

SITUATION DES AGENTS HOSPITALIERS EN CAS DE TRANSFERT OU DE REGROUPEMENT D'ACTIVITÉS À CARACTÈRE SANITAIRE OU SOCIAL

Section 1

Modalités d'intégration dans la fonction publique hospitalière d'agents relevant d'établissements et services sociaux et médico-sociaux privés

Art. R. 444-1. – L'agent dont l'emploi est concerné par une des opérations mentionnées à l'article L. 444-2 peut demander son intégration dans un corps de la fonction publique hospitalière et sa nomination dans un emploi de l'établissement public issu de l'opération de transformation ou auquel a été transférée tout ou partie de l'activité de l'établissement, s'il remplit les conditions suivantes :

1° Etre en fonction dans un établissement ou service social ou médico-social privé à la date de réalisation de l'opération de transformation ou de transfert et justifier d'une durée de services dans cet établissement ou ce service équivalant à deux ans de service à temps complet ;

2° Remplir les conditions générales d'accès à la fonction publique prévues par les dispositions législatives du chapitre I^{er} du titre II du livre III.

Art. R. 444-2. – Un arrêté du ministre chargé de la santé pris après avis du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière et au vu des délibérations concordantes des organes compétents des établissements publics et privé intéressés fixe :

- 1° Le nom de l'établissement ou service privé et de l'établissement public concernés ;
- 2° La date de réalisation de l'opération ;
- 3° Le nombre d'agents susceptibles de bénéficier d'une intégration par corps d'accueil.

Sous-section 1

Procédure d'intégration

Art. R. 444-3. – L'agent mentionné à l'article R. 444-1 présente au directeur de l'établissement public sa demande d'intégration avant l'expiration du délai de six mois courant à compter de la date de publication de l'arrêté mentionné à l'article R. 444-2. Cette demande est accompagnée des pièces justificatives, notamment celles justifiant de la durée de service mentionnée au 1° de l'article R. 444-1.

L'intégration ne peut avoir lieu que si les fonctions exercées par l'agent correspondent à celles d'un corps de la fonction publique hospitalière.

Art. R. 444-4. – La détermination du corps d'intégration et le classement dans ce corps permettent à l'agent intéressé d'occuper un emploi équivalent à celui qu'il occupait précédemment.

L'agent justifie :

1° De la possession des titres, diplômes ou qualifications exigés, le cas échéant, pour l'exercice de la profession ;

2° De la possession des titres, diplômes ou qualifications exigés par les dispositions statutaires en vigueur ou, à défaut, d'avoir satisfait aux épreuves d'un examen professionnel.

Art. R. 444-5. – Le directeur de l'établissement public auquel l'agent a adressé sa demande d'intégration soumet à l'agent, dans le délai de trois mois suivant sa demande, un projet d'intégration précisant le corps d'intégration et le classement de l'intéressé.

L'agent fait connaître, le cas échéant, ses observations sur le projet par lettre recommandée avec demande d'avis de réception dans le délai de trois mois à compter de la notification du projet mentionné à l'alinéa précédent,

Sous réserve des observations de l'agent et au plus tard avant l'expiration de ce délai de trois mois, le directeur prononce l'intégration.

L'agent reclassé est dispensé du stage régi par le chapitre VII du titre II du livre III.

Sous-section 2

Classement dans le corps d'intégration

Art. R. 444-6. – Lors de son classement dans le corps d'intégration, l'agent mentionné à l'article R. 444-1 bénéficie d'une reconstitution de carrière prenant en compte la moitié de la durée de service accomplie dans l'établissement ou le service privé dont il relevait précédemment, sauf, le cas échéant, dispositions plus favorables résultant de l'application des dispositions du statut particulier du corps d'intégration.

Art. R. 444-7. – La prise en compte de la durée de service antérieure ne peut avoir pour effet de permettre le classement de l'agent dans le corps d'intégration à un grade d'avancement ou à un échelon supérieur à celui auquel correspond un traitement égal ou à défaut immédiatement supérieur à la rémunération qu'il percevait dans son ancienne situation à la date de son intégration.

Sous-section 3

Indemnité compensatrice

Art. D. 444-8. – L'agent mentionné à l'article R. 444-1 perçoit, le cas échéant, une indemnité compensatrice permettant de maintenir une rémunération égale à :

1° Celle qu'il percevait antérieurement lorsqu'il est intégré dans un corps de catégorie C ;

2° 95 % au moins de la rémunération mentionnée au 1° lorsqu'il est intégré dans un corps de catégorie B ;

3° 90 % au moins de la rémunération mentionnée au 1° lorsqu'il est intégré dans un corps de catégorie A.

L'augmentation de rémunération consécutive à un avancement d'échelon ou de grade dont l'agent bénéficie dans le corps dans lequel il a été intégré est déduite du montant de l'indemnité compensatrice.

Art. D. 444-9. – Pour le calcul de l'indemnité mentionnée à l'article D. 444-8, sont prises en compte :

1° La rémunération globale antérieurement perçue, comprenant le salaire brut principal et, le cas échéant, le montant brut des primes et indemnités qui en constituent l'accessoire ;

2° La rémunération brute résultant de l'intégration, comprenant le traitement indiciaire et la totalité des primes ou indemnités afférentes au nouvel emploi.

Art. D. 444-10. – Le montant cumulé de l'indemnité prévue à l'article D. 444-8 et de la rémunération ne peut être supérieur à la rémunération afférente au dernier échelon du grade le plus élevé du corps auquel l'agent intégré accède.

Section 2

Indemnité exceptionnelle de mobilité

Art. D. 444-11. – Le fonctionnaire hospitalier, titulaire ou stagiaire, et l'agent contractuel hospitalier en fonction dans un établissement mentionné à l'article L. 5 bénéficient, dans les conditions prévues par la présente section, d'une indemnité exceptionnelle de mobilité lorsqu'ils sont concernés par une opération de modernisation entraînant un changement de lieu de travail.

Pour l'application des dispositions de la présente section, le fonctionnaire, titulaire ou stagiaire, et l'agent contractuel placés en disponibilité, en congé non rémunéré, en congé parental ou accomplissant le service national ne peuvent bénéficier de l'indemnité exceptionnelle de mobilité qu'à compter de la reprise de leurs fonctions.

Art. D. 444-12. – Constituent une opération de modernisation au sens de l'article D. 444-11 :

1° L'opération liée à la réorganisation d'un établissement sanitaire ou médico-social ou de l'un ou plusieurs de ses services, approuvée par le directeur général de l'agence régionale de santé, cohérente avec le schéma régional d'organisation des soins et figurant au contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens mentionné à l'article L. 6114-1 du code de la santé publique ;

2° L'opération liée à une réorganisation d'un établissement social ou de l'un ou plusieurs de ses services, agréée par le préfet de département.

La décision d'approbation mentionnée au 1° ou la décision d'agrément mentionnée au 2° précise, pour chaque établissement, le ou les services ainsi que, par catégorie professionnelle, le nombre d'agents concernés par l'opération.

Art. D. 444-13. – Le montant de l'indemnité est fixé par arrêté des ministres chargés de la santé et du budget et tient compte :

1° Du changement de résidence familiale de l'agent ;

2° De la distance entre la résidence familiale de l'agent et son nouveau lieu d'exercice.

Art. D. 444-14. – L'indemnité est attribuée par l'établissement concerné au plus tard dans le mois qui suit l'installation de l'agent dans sa nouvelle résidence administrative ou sa nouvelle résidence familiale ou l'achèvement de l'opération de modernisation, lorsque cette opération ne conduit pas l'agent à changer de résidence familiale ou administrative.

Art. D. 444-15. – L'indemnité est accordée sans préjudice de l'application des dispositions du décret n° 92-566 du 25 juin 1992 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des fonctionnaires et agents relevant de la fonction publique hospitalière sur le territoire métropolitain de la France.

Art. D. 444-16. – La somme versée par l'établissement aux agents au titre de l'indemnité exceptionnelle de mobilité ainsi que, le cas échéant, de la prise en charge des frais de changement de résidence prévus à l'article 24 du décret n° 92-566 du 25 juin 1992 sont remboursés :

1° Aux établissements mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 5 du présent code, par le fonds d'intervention régional mentionné à l'article L. 1435-8 du code de la santé publique ;

2° Aux établissements mentionnés aux 3°, 4°, 5° et 6° de l'article L. 5 du présent code, par le fonds pour l'emploi hospitalier mentionné à l'article 14 de la loi n° 94-628 du 25 juillet 1994 relative à l'organisation du temps de travail, aux recrutements et aux mutations dans la fonction publique.

CHAPITRE V

SITUATION DES AGENTS CONTRACTUELS EN CAS DE TRANSFERT D'ACTIVITÉ ENTRE PERSONNES MORALES DE DROIT PUBLIC OU DE DROIT PRIVÉ

Art. R. 445-1. – Lorsqu'un agent est recruté en application des dispositions de l'article L. 1224-3 du code du travail, les services effectués auprès de son employeur précédent sont assimilés à des services accomplis auprès de la personne publique concernée pour l'accès aux actions de formation régies par le titre II du présent livre et pour l'ouverture des droits à congés, ainsi que, le cas échéant, pour l'application :

1° Des titres IX, XI et XII du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat ;

2° Du titre X du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale et du titre II du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale ;

3° Des titres IX, XI et XII du décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière.

TITRE V

ORGANISMES ASSURANT DES MISSIONS DE GESTION

CHAPITRE I^{er}

CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Art. R. 451-1. – Les dispositions régissant le Centre national de la fonction publique territoriale sont fixées par le décret n° 87-811 du 5 octobre 1987 relatif au Centre national de la fonction publique territoriale et par les articles 2 à 5 du décret n° 2022-250 du 25 février 2022 portant diverses dispositions d'application du code général de la fonction publique.

CHAPITRE II

CENTRES DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Art. R. 452-1. – Les dispositions régissant les Centres de gestion de la fonction publique territoriale sont fixées par le décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion de la fonction publique territoriale.

CHAPITRE III

CENTRE NATIONAL DE GESTION

Art. R. 453-1. – Les dispositions régissant le Centre national de gestion sont fixées par le décret n° 2007-704 du 4 mai 2007 relatif à l'organisation et au fonctionnement du Centre national de gestion des praticiens hospitaliers et des personnels de direction de la fonction publique hospitalière et modifiant le code de la santé publique.

TITRE VI

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES À L'OUTRE-MER

CHAPITRE I^{er}

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX COLLECTIVITÉS RÉGIES PAR L'ARTICLE 73

DE LA CONSTITUTION, À SAINT-BARTHÉLEMY, À SAINT-MARTIN ET À SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON

Section 1

Dispositions relatives à l'organisation administrative

Art. R. 461-1. – Pour l'application du présent livre en Guadeloupe :

1° La référence à l'agence régionale de santé est remplacée par la référence à l'agence de santé de Guadeloupe, de Saint-Barthélemy et de Saint-Martin ;

2° La référence aux directions départementales interministérielles est remplacée par la référence aux directions mentionnées au décret n° 2010-1582 du 17 décembre 2010 relatif à l'organisation et aux missions des services de l'Etat dans les départements et les régions d'outre-mer, à Mayotte et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Art. R. 461-2. – Pour l'application du présent livre en Guyane, la référence aux directions départementales interministérielles est remplacée par la référence aux directions mentionnées au décret n° 2010-1582 du 17 décembre 2010 relatif à l'organisation et aux missions des services de l'Etat dans les départements et les régions d'outre-mer, à Mayotte et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Art. R. 461-3. – Pour l'application du présent livre en Martinique, la référence aux directions départementales interministérielles est remplacée par la référence aux directions mentionnées au décret n° 2010-1582 du 17 décembre 2010 relatif à l'organisation et aux missions des services de l'Etat dans les départements et les régions d'outre-mer, à Mayotte et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Art. R. 461-4. – Pour l'application du présent livre à La Réunion, la référence aux directions départementales interministérielles est remplacée par la référence aux directions mentionnées au décret n° 2010-1582 du 17 décembre 2010 relatif à l'organisation et aux missions des services de l'Etat dans les départements et les régions d'outre-mer, à Mayotte et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Art. R. 461-5. – Pour l'application du présent livre à Mayotte, la référence aux directions départementales interministérielles est remplacée par la référence aux directions mentionnées au décret n° 2010-1582 du 17 décembre 2010 relatif à l'organisation et aux missions des services de l'Etat dans les départements et les régions d'outre-mer, à Mayotte et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Art. R. 461-6. – Pour l'application du présent livre à Saint-Barthélemy :

1° La référence à l'agence régionale de santé est remplacée par la référence à l'agence de santé de Guadeloupe, de Saint-Barthélemy et de Saint-Martin ;

2° La référence aux directions départementales interministérielles est remplacée par la référence aux directions mentionnées au décret n° 2010-1582 du 17 décembre 2010 relatif à l'organisation et aux missions des services de l'Etat dans les départements et les régions d'outre-mer, à Mayotte et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Art. R. 461-7. – Pour l'application du présent livre à Saint-Martin :

1° La référence à l'agence régionale de santé est remplacée par la référence à l'agence de santé de Guadeloupe, de Saint-Barthélemy et de Saint-Martin ;

2° La référence aux directions départementales interministérielles est remplacée par la référence aux directions mentionnées au décret n° 2010-1582 du 17 décembre 2010 relatif à l'organisation et aux missions des services de l'Etat dans les départements et les régions d'outre-mer, à Mayotte et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Art. R. 461-8. – Pour l'application du présent livre à Saint-Pierre-et-Miquelon :

1° La référence à l'agence régionale de santé est remplacée par la référence à l'administration territoriale de santé de Saint-Pierre-et-Miquelon ;

2° La référence aux directions départementales interministérielles est remplacée par la référence aux directions mentionnées au décret n° 2010-1582 du 17 décembre 2010 relatif à l'organisation et aux missions des services de l'Etat dans les départements et les régions d'outre-mer, à Mayotte et à Saint-Pierre-et-Miquelon ;

3° Le centre de gestion de la fonction publique territoriale à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans les conditions prévues par le titre II, assure les missions et met en œuvre les actions mentionnées à l'article L. 461-4.

Section 2

Dispositions d'adaptation du livre IV

Art. R. 461-9. – Pour l'application de l'article R. 422-9 à Saint-Pierre-Miquelon, la référence à la législation de la sécurité sociale relative à protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles est remplacée par la référence aux dispositions équivalentes, ayant le même objet, applicables dans cette collectivité.

Art. R. 461-10. – Pour l'application du 1° de l'article R. 432-1 en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, la référence au ministre de l'intérieur est remplacée par la référence aux ministres dont relèvent les directions mentionnées dans le décret n° 2010-1582 du 17 décembre 2010 relatif à l'organisation et aux missions des services de l'Etat dans les départements et les régions d'outre-mer, à Mayotte et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

CHAPITRE II

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX ÎLES WALLIS ET FUTUNA, À LA POLYNÉSIE FRANÇAISE, À LA NOUVELLE-CALÉDONIE ET AUX TERRES AUSTRALES ET ANTARCTIQUES FRANÇAISES

Section 1

Dispositions relatives à l'organisation administrative

Art. R. 462-1. – Pour l'application du présent livre aux agents publics mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 8 dans les îles Wallis et Futuna :

1° La référence à l'agence régionale de santé est remplacée par la référence à l'agence de santé de Wallis et Futuna ;

2° La référence aux directions départementales interministérielles est remplacée par la référence aux services de l'Etat dans cette collectivité ;

3° La référence au préfet est remplacée par la référence à l'administrateur supérieur.

Art. R. 462-2. – Pour l'application du présent livre aux agents publics mentionnés au quatrième alinéa de l'article L. 8 en Polynésie française :

1° La référence aux directions départementales interministérielles est remplacée par la référence aux services de l'Etat dans cette collectivité ;

2° La référence au préfet est remplacée par la référence au haut-commissaire de la République.

Art. R. 462-3. – Pour l'application du présent livre aux agents publics mentionnés au sixième alinéa de l'article L. 8 en Nouvelle-Calédonie :

1° La référence aux directions départementales interministérielles est remplacée par la référence aux services de l'Etat ;

2° La référence au préfet est remplacée par la référence au haut-commissaire de la République.

Art. R. 462-4. – Pour l'application du présent livre aux agents publics mentionnés au septième alinéa de l'article L. 8 dans les Terres australes et antarctiques françaises :

1° La référence aux directions départementales interministérielles est remplacée par la référence aux services de l'Etat dans ce territoire ;

2° La référence au préfet est remplacée par la référence à l'administrateur supérieur.

Section 2

Dispositions d'adaptation du livre IV

Art. R. 462-5. – Pour l'application de la sous-section 2 de la section 4 du chapitre II du titre II du présent livre aux agents publics mentionnés aux deuxième, quatrième, sixième et septième alinéas de l'article L. 8 dans les îles Wallis et Futuna, en Polynésie française, en Nouvelle-Calédonie et dans les Terres australes et antarctiques françaises, les références au code du travail sont applicables de plein droit.

Art. R. 462-6. – Pour l'application de l'article R. 424-1 aux agents mentionnés au deuxième, quatrième, sixième et septième alinéas de l'article L. 8 dans les îles Wallis et Futuna, en Polynésie française, en Nouvelle-Calédonie et dans les Terres australes et antarctiques françaises, les références au code du travail sont remplacées par les références aux dispositions équivalentes, ayant le même objet, applicables dans ces collectivités ou territoires.

Art. R. 462-7. – Pour l'application du 1° de l'article R. 432-1 aux agents mentionnés au deuxième, quatrième, sixième et septième alinéas de l'article L. 8 dans les îles Wallis et Futuna, en Polynésie française, en Nouvelle-Calédonie et dans les Terres australes et antarctiques françaises, la référence au ministre de l'intérieur est remplacée par la référence à l'autorité dont relèvent les services de l'Etat qui remplissent dans ces collectivités et territoires les missions attribuées aux directions départementales interministérielles.

Art. R. 462-8. – Pour l'application de l'article R. 433-5 aux agents publics mentionnés aux deuxième, quatrième, sixième et septième alinéas de l'article L. 8 dans les îles Wallis et Futuna, en Polynésie française, en Nouvelle-Calédonie et dans les Terres australes et antarctiques françaises, l'article R. 4121-1 du code du travail est applicable de plein droit.

Art. R. 462-9. – Pour l'application de l'article R. 441-5 aux agents publics mentionnés aux deuxième, quatrième, sixième et septième alinéas de l'article L. 8 dans les îles Wallis et Futuna, en Polynésie française, en Nouvelle-Calédonie et dans les Terres australes et antarctiques françaises, la référence à l'article L. 1221-19 du code du travail est remplacée par la référence aux dispositions équivalentes, ayant le même objet, applicables dans ces collectivités ou territoires.

Art. R. 462-10. – Pour l'application de l'article R. 445-1 aux agents publics mentionnés aux deuxième, quatrième, sixième et septième alinéas de l'article L. 8 dans les îles Wallis et Futuna, en Polynésie française, en Nouvelle-Calédonie et dans les Terres australes et antarctiques françaises, la référence à l'article L. 1224-3 du code du travail est remplacée par la référence aux dispositions équivalentes, ayant le même objet, applicables dans ces collectivités ou territoires.