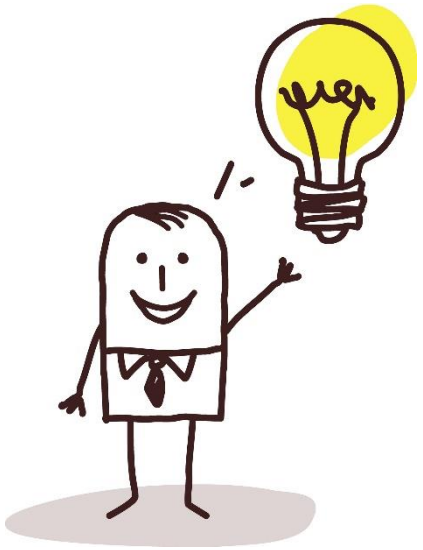
CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE L'HÉRAULT

Se mobiliser pour l'évolution professionnelle:

une trajectoire nécessaire pour les RH



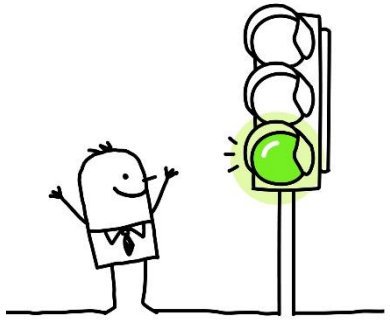
16 février 2023

CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE L'HÉRAULT

Accueil

Cadre de la réunion

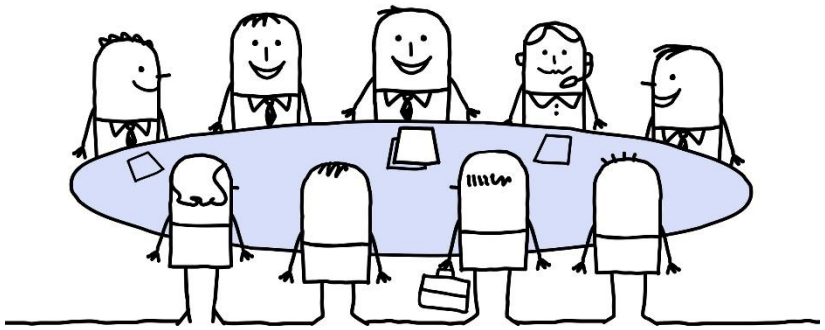
- Horaires : 9h-12h
- Téléphone : en silencieux
- Echanges : écoute, bienveillance



Programme de la matinée

Nos objectifs:

- Sensibiliser à la nécessité de mettre en œuvre une démarche de mobilité
- Informer sur vos obligations règlementaires
- Présenter les dispositifs et les outils proposés par la mission « Mobilités »
- Informer sur les dispositifs de formations



CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE L'HÉRAULT

Présentation du Pôle

Bref rappel, à propos du CDG 34 …

Institué par la loi du 26 janvier 1984, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Hérault (CDG 34) est un établissement public local à caractère administratif œuvrant à l'échelle départementale au service des collectivités territoriales. Il est un outil d'accompagnement, de conseils et participe ainsi au développement des communes et des établissements publics en exerçant des missions obligatoires et facultatives.

Focus « Le Pôle Conseil Mobilité Emploi » :

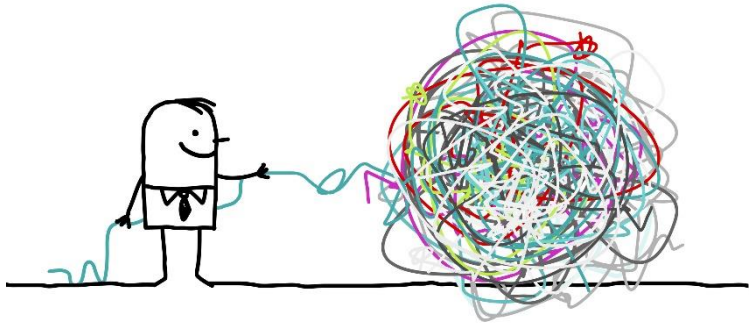
Le conseil à l'emploi et à la mobilité est un véritable support pour les collectivités territoriales. Si le CDG 34 assure une mission générale de l'emploi public territorial, il s'efforce de s'adapter en développant des missions telles que : Le remplacement, l'assistance au recrutement, le conseil en organisation et en management-coaching et la mobilité.

Directrice Concours et Emploi : Magali SALVAGNO

emploi@cdg34.fr /organisation.coaching@cdg34.fr

CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE L'HÉRAULT

Sensibiliser à la nécessité de mettre en œuvre une démarche de mobilité



C’est quoi la mobilité?

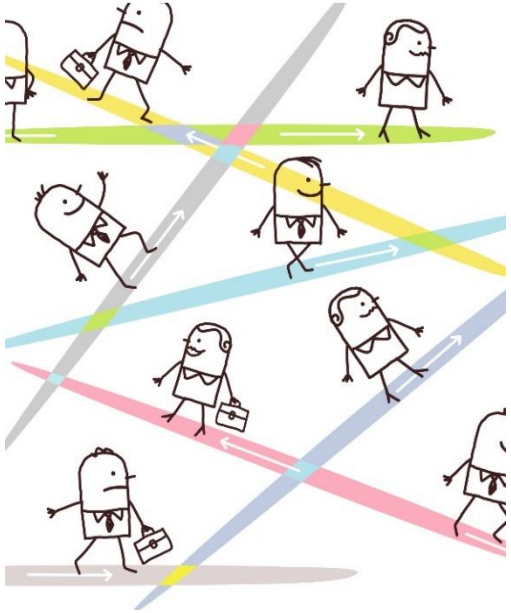
Définition :

Propriété, caractère de ce qui est susceptible de mouvement, de ce qui peut se mouvoir ou être mû, changer de place, de fonction. *(extrait du Larousse)*

La mobilité professionnelle se caractérise par une **évolution professionnelle** entraînant un changement de poste de la part de l’agent.

Deux types de mobilité existent :

- la **mobilité interne** (au sein d’une même collectivité)
- la **mobilité externe** (changement d’employeur).



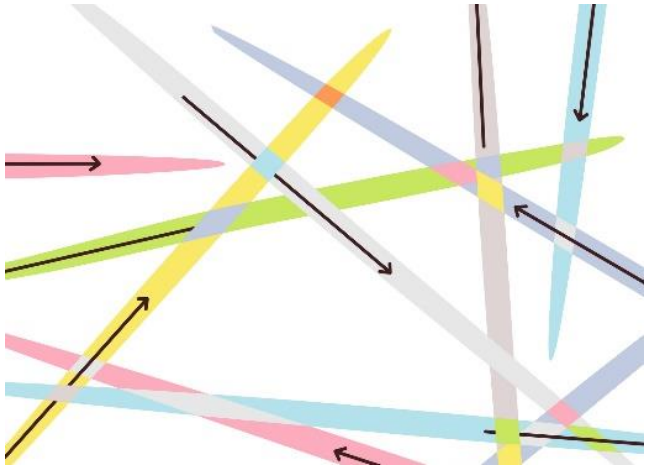
➢ **Un enjeu stratégique pour les collectivités**

CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE L'HÉRAULT

Quelques chiffres

- **51%** des actifs attendent de faire ce qu'ils aiment dans leur travail*
- **30%** des actifs souhaitent changer de métier*
- **31%** des actifs souhaitent changer d'employeur*

* Enquête ELABE – UNEDIC : Décembre 2021

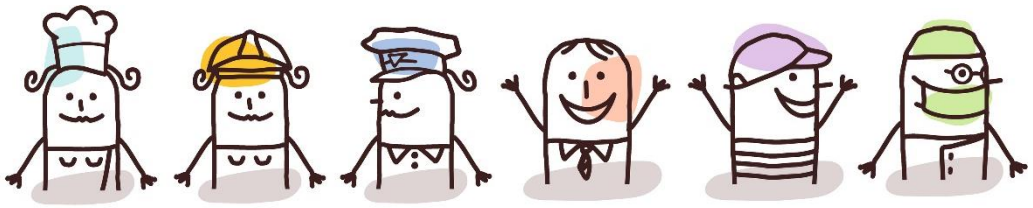


La mobilité – un contexte en évolution

La garantie de la mobilité :

Cette garantie est apportée par l'article **L511-4** du code général de la Fonction publique (anciennement article 14 - loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires) :

« L'accès des fonctionnaires de l'Etat, des fonctionnaires territoriaux et des fonctionnaires hospitaliers aux deux autres fonctions publiques, ainsi que leur mobilité au sein de chacune de ces trois fonctions publiques, ***constituent des garanties fondamentales de leur carrière****. »*



Mobilités et parcours professionnels

La loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la **mobilité et aux parcours professionnels** a continué de faciliter cette garantie fondamentale et de supprimer les verrous qui empêchaient les mouvements entre fonctions publiques, cadres d'emplois et métiers exercés par les agents :

- Facilite les mobilités au sein de la fonction publique en **assouplissant les conditions de détachement** et en créant l'**intégration directe**,
- **Aligne les cas de recours aux agents non titulaires** dans les trois fonctions publiques,
- **Assouplit des règles de cumuls d'emplois** pour les agents à temps non complet,
- **Instaure de délais de réponse** face à des demandes de mobilité…

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE L'HÉRAULT

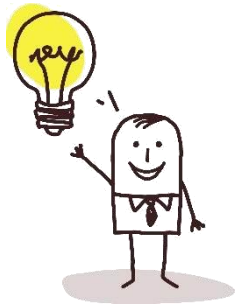
Mobilités et transitions professionnelles

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique entend

« favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics »

- **Portabilité du CPF** entre privé et public (article 58)
- **Portabilité des CDI** entre les fonctions publiques (article 71)
- Introduction du dispositif de **rupture conventionnelle** (article 72)
- Le **détachement d'office** (article 76)

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE L'HÉRAULT



Dernières dispositions pour la mobilité

Décret 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle

Il renforce notamment les actions de formation en faveur de **3 catégories d'agents** (mentionnés à l'article L. 422-3 du CGFP) :

- Les agents de catégorie C ou ceux occupant un emploi de catégorie C, n'ayant pas atteint un diplôme ou un titre correspondant à un niveau requis ;
- Les agents publics en situation de handicap ;
- Les agents publics exposés à un risque d'usure professionnelle.

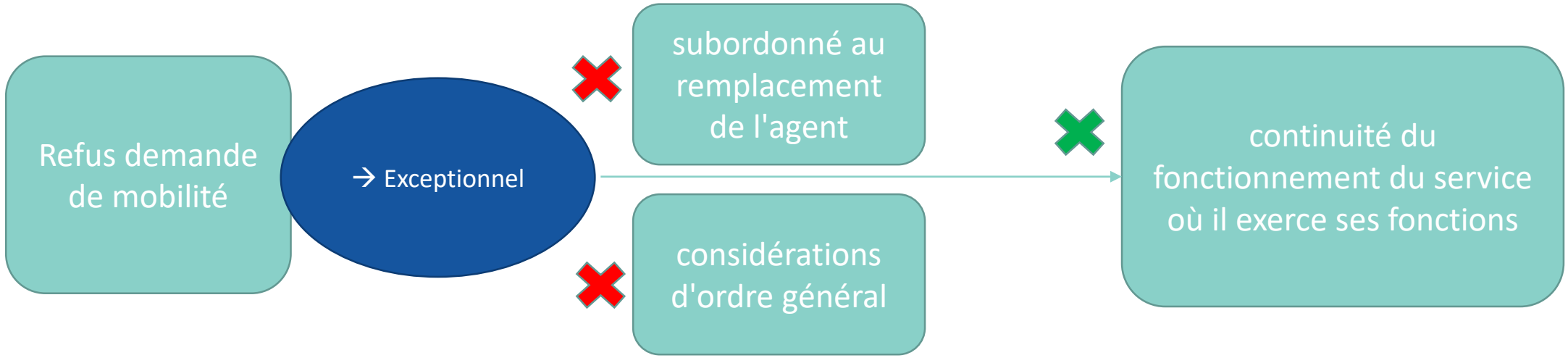
- Accès prioritaire aux actions de formation de perfectionnement,
- Aux préparations concours et examens,
- À la formation personnelle,
- Aux actions de lutte contre l'illettrisme,
- Aux formations dans le cadre du CPF
- Allonge la durée de l'indemnité pour le congé de formation professionnelle (24 mois au lieu de 12), sa durée maximale pour l'ensemble de la carrière…
- Met en place le congé de transition professionnelle

Pour tous les agents: un document formalisant l'offre d'accompagnement personnalisé, un bilan de parcours professionnel, le plan individuel de développement des compétences et les périodes d'immersion professionnelle.

Dernières précisions statutaires sur la mobilité

Dès lors qu'un agent a reçu un accord de recrutement de la part d'une administration, d'un service, d'un organisme d'accueil public ou privé, l'administration d'origine ne peut s'opposer à son départ que dans deux cas :

- ✓ **nécessités de service**,
- ✓ **avis d'incompatibilité** rendu par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (article 14 bis de la loi 83-364 du 13 juillet 1983)



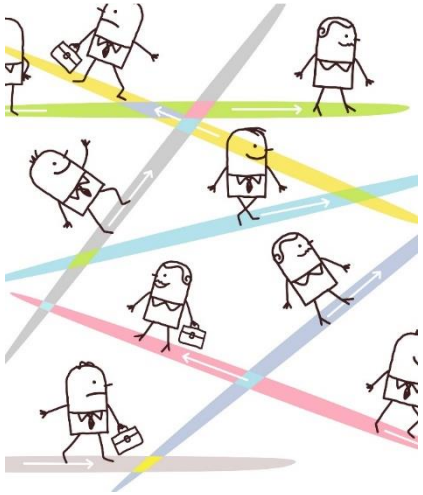
(circulaire du 19 novembre 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique).

L'administration d'origine peut demander un **préavis de maximum 3 mois.**

CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE L'HÉRAULT

En bref : Les procédés statutaires de mobilité

En interne	En externe
Changement d'affectation Détachement dans une autre filière	Mutation Détachement dans une autre FP Détachement pour stage Détachement dans une autre filière Intégration directe Mise à disposition Disponibilité Démission Rupture conventionnelle



CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE L'HÉRAULT

Pourquoi mettre en œuvre une démarche mobilité ?

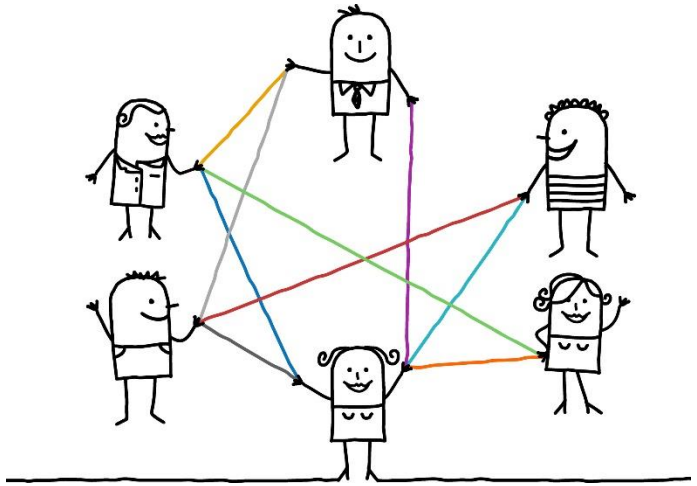
- Enjeu humain et social
- Enjeu juridique et réglementaire
- Enjeu organisationnel
- Enjeu économique et financier

- EUROPE : Selon un rapport de 2014 de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail :

1 € investi dans la prévention =
bénéfice net de plus de 13 €

CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE L'HÉRAULT

Présenter les dispositifs et les outils proposés par la mission « Mobilités »

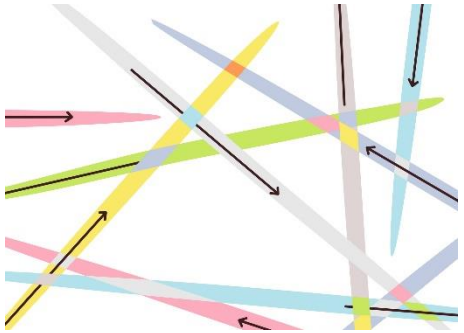


CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE L'HÉRAULT

Préalable

Les objectifs d'une démarche de mobilité :

- ✓ Prévenir l'usure professionnelle : **mobilité subie**
- ✓ Répondre à une réalité : **mobilité choisie**



Quelques chiffres :

- **51%** des agents « *ne se sentent pas capables d'effectuer le même métier jusqu'à la retraite* »*
- **33%** des agents « *pensent à changer de métier dans les années à venir* » *
- **39%** des agents « *pensent à changer de collectivité dans les années à venir* »*

* Résultats issus des questionnaires dans le cadre des évaluations des RPS menés par les psychologues du Pôle Hygiène et Sécurité du CDG34 (9 collectivités/927 personnes interrogées)

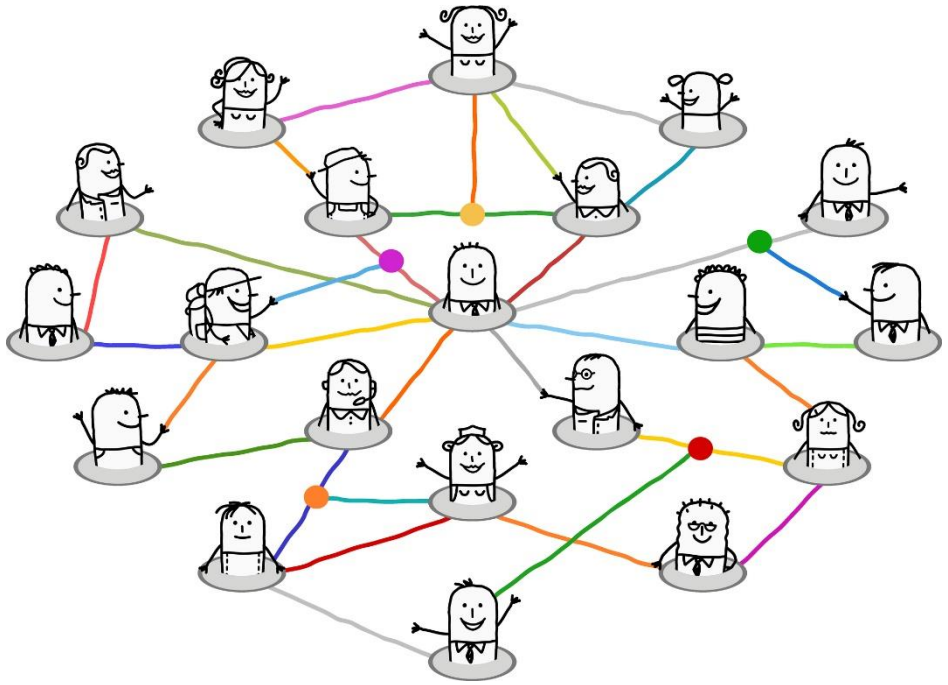
L’offre de service de la mission Mobilités

Les dispositifs :

- ✓ L’**A**ccompagnement **P**ersonnalisé à l’**E**laboration du **P**rojet **P**rofessionnel
- ✓ La **P**ériode **P**réparatoire au **R**eclassement

Les outils :

- ✓ Le Bilan professionnel
- ✓ L’atelier CV/LM



CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE L'HÉRAULT

L'APEPP

Depuis l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 (article 6), confirmée par la loi du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique et l'article L421-3 du CGFP :

« L'agent public peut bénéficier, à sa demande, d'un accompagnement personnalisé destiné à l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel, notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle.»

Article L421-2 du CGFP :
« Les administrations, collectivités et établissements mentionnés à l'article L. 2 mettent en œuvre, au bénéfice de leurs agents, une politique coordonnée de formation professionnelle et de **promotion sociale tout au long de la vie**. »

Niveau 1

Accompagnement et information mobilité

Rendez-vous pour faire un point sur votre recherche, vous conseiller et vous aider à avancer dans votre projet

Niveau 2

Accompagnement Mobilité

Suivi personnalisé en mobilité : CV, lettres de motivations et suivi du processus.

Niveau 3

Accompagnement global

Diagnostic, recherche du projet professionnel, aide à la réalisation d'un plan d'action et mise en place de démarches pour votre projet : CV, lettres, entretiens, formations…

Objectif :
Accompagner les agents dans la définition et la mise en œuvre de leur projet professionnel à travers un parcours avec le Conseiller en évolution professionnelle du CDG 34.

Prestation non facturée, sur le temps personnel de l'agent et confidentielle.

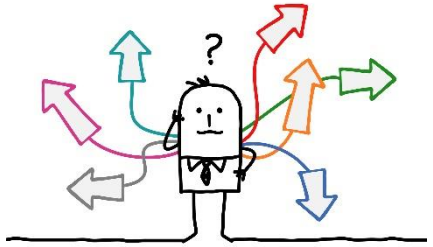
La Période de Préparation au Reclassement

Quel est l'objectif?

Préparer le fonctionnaire à une évolution professionnelle en vue d'un reclassement, en priorité dans son administration d'origine ou à défaut dans une administration relevant de l'une des 3 fonctions publiques (Article L826-3 du code général de la fonction publique)

Qui est concerné?

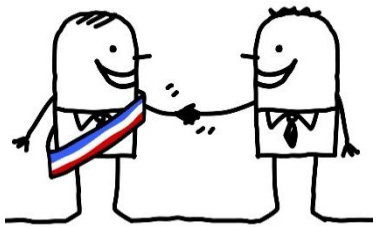
- Un agent reconnu **inapte aux emplois de son grade** par le Conseil médical
- Lorsqu'un fonctionnaire est reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions par suite de l'altération de son état de santé, son poste de travail fait l'objet d'une adaptation, lorsque cela est possible (article L826-1 du CGFP), Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions et celui à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude à l'exercice de ses fonctions a été engagée a droit à une période de préparation au reclassement (article L826-2 du CGFP)



La PPR

L'accompagnement proposé par la mission Mobilités :

- Prise de contact / Mise en place avec la conseillère statutaire
- Suivi tout au long de la PPR avec la conseillère en évolution professionnel (CEP) :
  - ✓ Réunion de cadrage,
  - ✓ Points trimestriels,
  - ✓ Accompagnement sur le projet et les formations,
  - ✓ Suivi des immersions,
  - ✓ Coordination avec les missions transverses du CDG (handicap, psychologue du travail, emploi)



CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE L'HÉRAULT

Le bilan professionnel

Quel est l'objectif?

Permettre à l'agent de définir un projet professionnel en adéquation avec son profil, ses compétences, ses intérêts professionnels, ses motivations et le cas échéant, ses restrictions médicales.

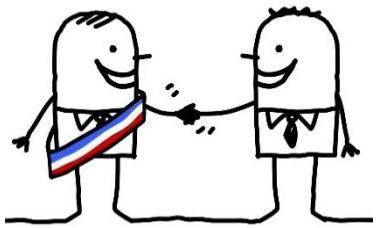
Qui est concerné?

- Un agent faisant l'objet d'une **inaptitude à ses fonctions** le conduisant vers d'autres cadres d'emploi
- Un agent ayant des **restrictions médicales** ou confronté à une **usure professionnelle**
- Un agent ayant exprimé un **souhait de mobilité professionnelle** au sein ou à l'extérieur de sa structure d'origine
- Un agent **s'interrogeant sur son avenir professionnel**

Le bilan professionnel

L’accompagnement proposé par la mission Mobilités :

- Accompagnement réalisé par la psychologue du travail (ou la conseillère en évolution professionnelle)
- Comprend **8 entretiens de 2h** (en présentiel ou à distance) + 8h de travail personnel
- Se déroule sur une période de **3 à 6 mois**
- **Sur le temps de travail** de l’agent
- Prestation conventionnée avec la collectivité avec une **tarification à 980€**



CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE L'HÉRAULT

L'atelier CV et lettres de motivation

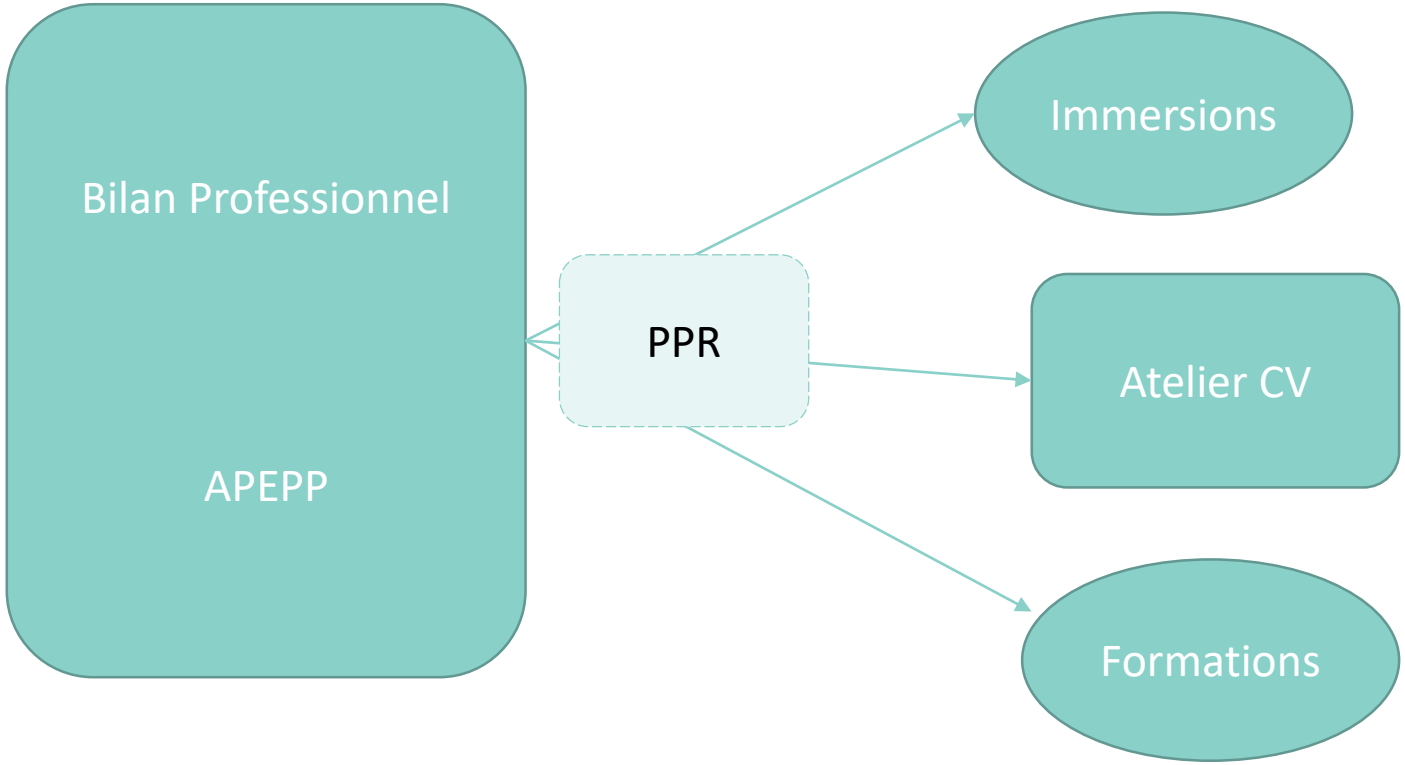
- Atelier collectif mensuel
- Entre 12h et 14h
- Bases et conseils pour monter ou améliorer son CV, ses lettres de motivations
- Conseils sur la recherche d'emploi : sites d'emploi, démarche de recherche
- Conseils sur les entretiens

  - Ouvert aux agents fonctionnaires / contractuels en recherche de mobilité ainsi qu'aux lauréats de concours du département
  - Prestation non facturée

Prochaines sessions :

- 13 février
- 20 mars
- 11 avril
- 23 mai
- 16 juin

CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE L'HÉRAULT



Définition du projet → Actions pour confirmer le projet / accompagner vers l'emploi

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE L'HÉRAULT

Quelques chiffres

- **91** demandes à la mission MobilitéS du CDG34 : changement de collectivité, reconversion, recherche de nouveau projet professionnel… (2022)
- **60** accompagnements APEPP (2021-2022)
- **16** bilans professionnels (2021-2022)
- **17** ateliers CV et LM organisés et **50** participants (2021-2022)
- **34** situations étudiées en 2022 par la mission conseil en inaptitude et indisponibilité physique dont **11** PPR : collectivités affiliées uniquement (2022)

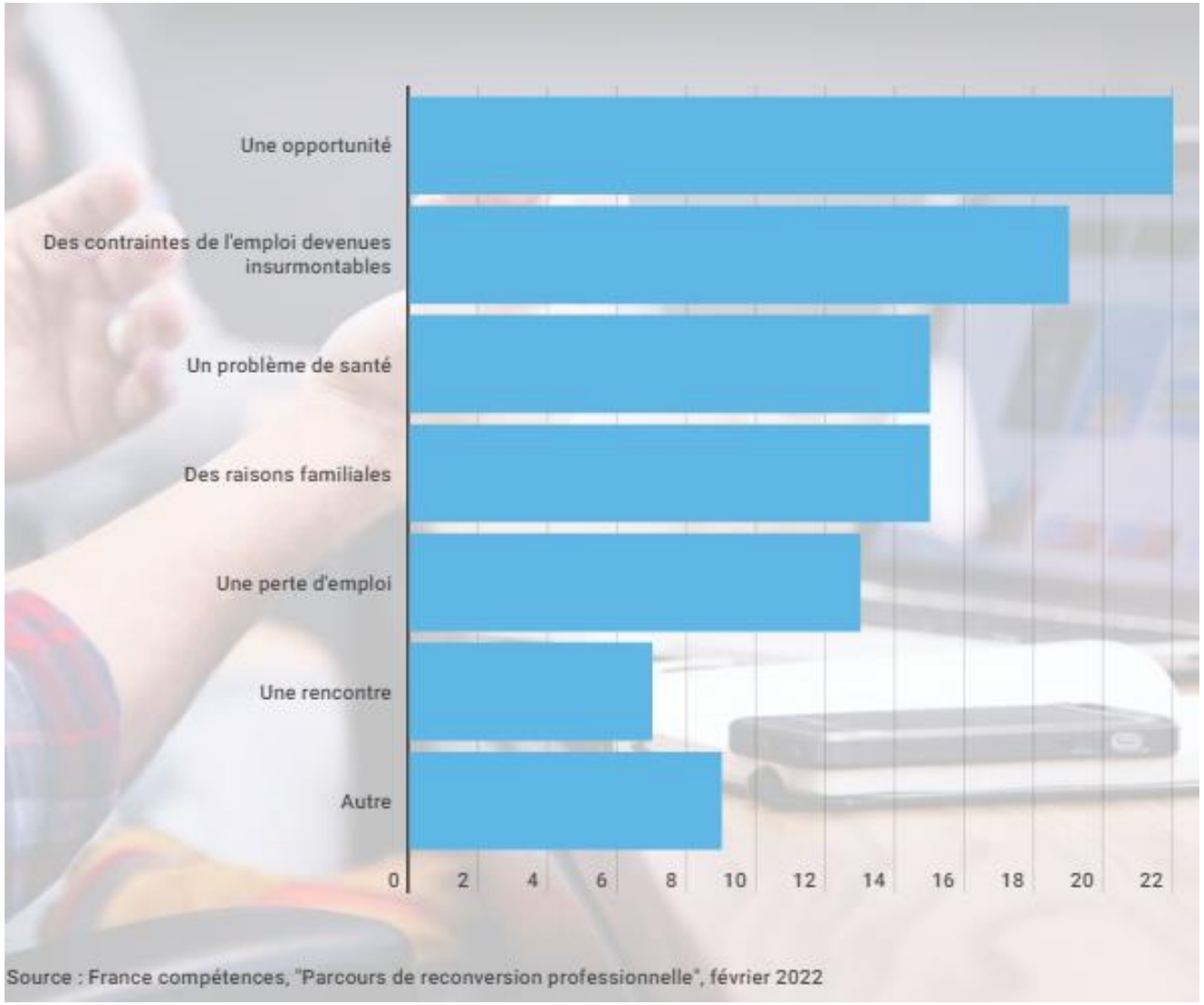
Les raisons qui motivent une reconversion professionnelle

La reconversion est **multifactorielle**, plusieurs raisons pouvant motiver l'engagement dans un changement de carrière (une nouvelle opportunité, des raisons familiales, etc.).

L'insatisfaction au travail reste le motif le plus courant de la reconversion professionnelle, évoqué par 84% des personnes en reconversion.
Peut être liée aux conditions de travail, à la rémunération ou encore à la perte de sens ou d'intérêt.

Les moteurs invoqués pour se reconvertir conjuguent

- **la volonté de rompre avec une insatisfaction** voire une souffrance, et
- **l'envie d'accéder à davantage de satisfaction** ou à un meilleur équilibre de vie"

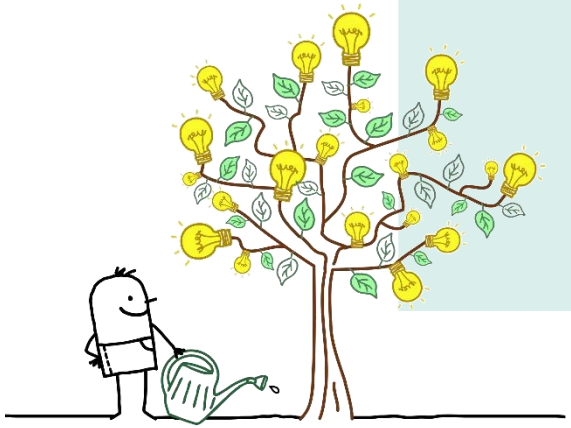


Source : France compétences, "Parcours de reconversion professionnelle", février 2022

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE L'HÉRAULT

S 'ouvrir à la reconversion et à la mobilité interne

Les idées reçues	Les avantages
- Des agents en fin de carrière qui ne sont pas adaptables, ni motivés	➢ Des agents motivés, prêts à se former et à se mobiliser pour apprendre et changer de métier
- « Faire de la mobilité coûte cher »	➢ Ne pas faire de mobilité coûte cher : autant en budget qu'en termes de satisfaction des agents
- « La reconversion de mes agents n'a rien à voir avec moi »	➢ En dehors des dispositifs proposés, les agents n'ont pas d'aides externes. De plus, le statut de fonctionnaire étant sur le long terme, il semble aussi qu'il nous faut, nous aussi, avoir une vision prospective

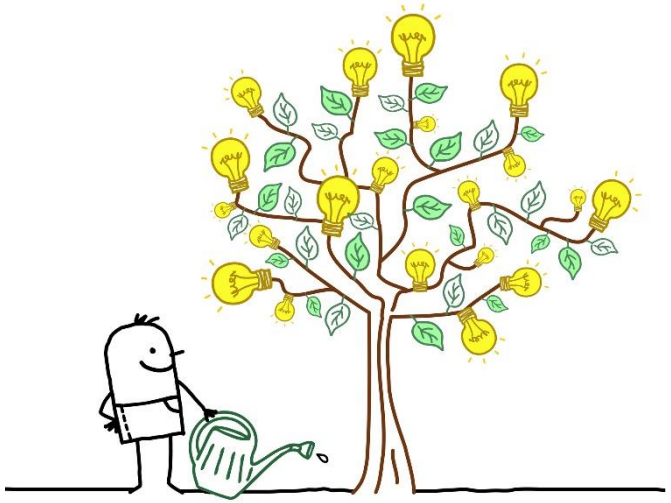


CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE L'HÉRAULT

Informer sur les dispositifs de formations

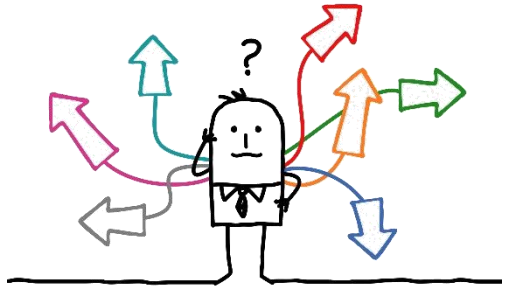
Les dispositifs de formation de la mobilité

- ✓ Le Compte Personnel de Formation (CPF)
- ✓ Le congé de formation professionnelle
- ✓ Le congé pour bilan de compétences
- ✓ Le congé pour validation des acquis de l’expérience (VAE)



CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE L'HÉRAULT

Le CPF



- Mis en place à partir du 1er janvier 2017 via le **C**ompte **P**ersonnel d'**A**ctivité (**CPA**), qui contient : le **C**ompte **P**ersonnel de **F**ormation (**CPF**) et le **C**ompte d'**E**ngagement **C**itoyen (**CEC**)

- Droits acquis en heures – **25h par an dans la limite de 150h** (depuis le décret de 2019), jusqu'à **400h (50h par an)** pour les agents publics qui occupent un emploi de niveau équivalent à la catégorie C et qui ne possèdent pas un diplôme ou titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 du répertoire national des certifications professionnelles (CAP, BEP).
- Le CPF est mobilisé pour la préparation et la mise en œuvre d'un **projet d'évolution professionnelle**
- Les actions de formation ont lieu **en priorité pendant le temps de travail.**

Consultez notre webinaire et son support pour plus d'information sur les modalités d'application !

Le CPF

Comment le fonctionnaire peut connaitre son nombre d'heures ?

- En se rendant sur la plateforme www.moncompteformation.gouv.fr

Quelles modalités financières?

L'employeur prend à sa charge les frais de formation du moment qu'il accepte la mobilisation du CPF : c'est pour cela qu'il est conseillé de faire une procédure, fixer des plafonds et ainsi encadrer le budget.

→ On peut, par exemple, accorder une somme : selon les heures mobilisées, par action, calculer en fonction des demandes dans une enveloppe globale….

(article 9 – décret 2017-928)

Et si le coût de la formation dépasse le montant de la prise en charge établie ?

L'agent peut financer le reste. (FAQ du CDG22 page8)

Le congé de formation professionnelle

Objet de ce congé :

Permet aux fonctionnaires et contractuels de suivre à leur initiative et à titre individuel, des actions de formation, en général de longue durée.

Durée : jusqu'à **3 ans** sur l'ensemble de la carrière.

L'agent peut percevoir une indemnité durant la 1ère année, à hauteur de 85% de son traitement de base.

Cela implique qu'il s'engage à rester au service d'une administration publique (Etat, territoriale ou hospitalière), pour une durée égale à **3x le temps où il a perçu cette indemnité.**

Changements liés au nouveau du décret du 22/07/22

Pour les 3 catégories d'agents évoquées :

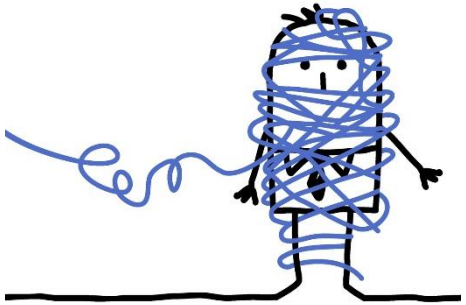
- La durée maximale du congé est portée à 5 ans pour l'ensemble de leur carrière.
- Une indemnité mensuelle forfaitaire à la charge de l'établissement pour une durée de 24 mois : 100% du traitement de base la 1ère année et 85% la seconde.
- Le temps doit être rendu sur un maximum de 36 mois.

Le congé de formation professionnelle

	Pour tout agent fonctionnaire ou contractuel	Pour les 3 catégories d'agents évoqués dans le Décret du 22/07/2022
Durée	3 ans sur l'ensemble de la carrière	5 ans
Indemnité	85% du traitement de base durant la 1ère année	100% du traitement la 1ère année 85% la 2ème année
Engagement de servir	3 fois le temps où l'agent a perçu son indemnité	Maximum 36 mois

Les dispositifs suite au décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022

- ✓ Le congé de transition professionnelle
- ✓ Le bilan de parcours professionnel
- ✓ Le plan individuel de développement des compétences
- ✓ Les périodes d’immersion professionnelle



CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE L'HÉRAULT

Le congé de transition professionnelle

Objet de ce congé :

Permettre aux agents bénéficiant d'un accès prioritaire à la formation de suivre une action ou un parcours de formation, en vue d'exercer un nouveau métier au sein du secteur **public** ou du secteur **privé**.

La durée de ce congé :

- Au moins 120h pour une formation découlant sur une certification ou une habilitation professionnelle ;
- Au moins 70h pour une formation permettant d'accompagner et de conseiller les créateurs ou repreneurs d'entreprises ;

Le congé de transition professionnelle est accordée pour une **période maximale de 12 mois**. Il peut être fractionné en mois, semaines ou journées. Il peut être complété par un congé de formation professionnelle, pour une durée cumulée de 5 ans maximum sur l'ensemble de la carrière.

Créé par l'Ordonnance n° 2021-658 du 26 mai 2021, le régime de ce congé a été précisé au sein du décret 2007-1845 puis de nouvelles modalités d'application ont été données dans le décret 2022-1043 du 22/07/22

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE L'HÉRAULT

Le congé de transition professionnelle

La demande de l'agent doit respecter un préavis de 3 mois minimum.

Préciser : la nature de(s) action(s) de formation, la durée, le nom de l'organisme qui les dispense, ainsi que l'objectif professionnel visé.

La collectivité instruit la demande, vérifie la cohérence avec le projet de l'agent et des perspectives d'emploi à l'issue de la formation.

La réponse est donnée dans un délai de 2 mois. Si accord, prise en charge du coût de formation, possibilité de plafonner par délibération.

Toute décision de refus doit être motivée. Le silence gardé par l'administration vaut refus. Il est cependant possible d'accepter la demande de l'agent mais de la différer dans l'intérêt du service.

La situation de l'agent pendant le congé de transition professionnelle :

- position d'activité (période de services effectifs)
- plein traitement et SFT (possibilité de prévoir maintien du régime indemnitaire par délibération)

Le document formalisant l'offre d'accompagnement personnalisé

L'article 6 du décret énonce que :

chaque employeur public pour les agents qu'il emploie et chaque centre de gestion de la fonction publique pour les agents qui relèvent de sa compétence élaborent

un document formalisant l'offre d'accompagnement personnalisé *dont les intéressées peuvent bénéficier,*

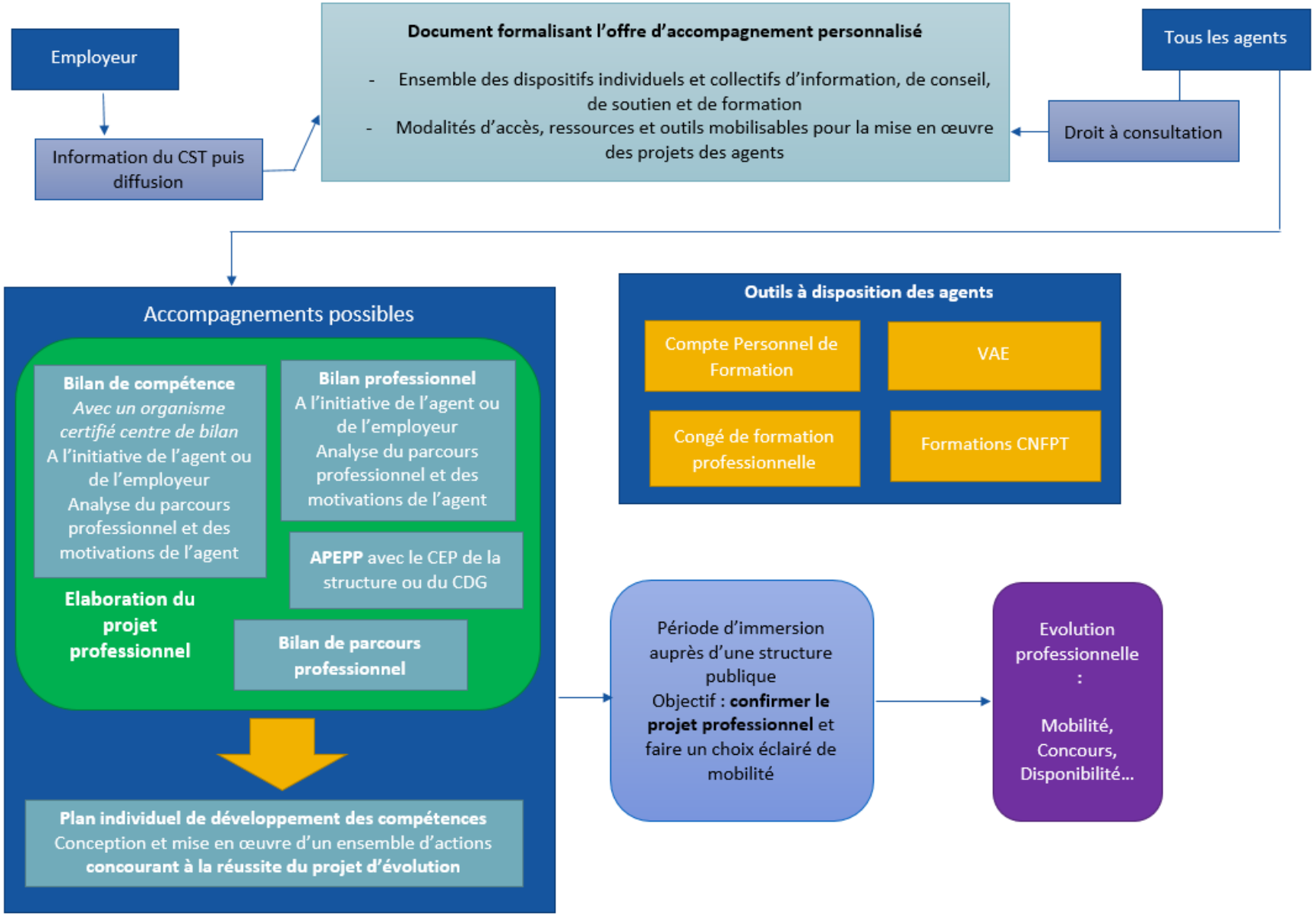
les ***modalités d'accès à cette offre*** *ainsi que les* ***ressources et les outils pouvant être mobilisés*** *pour la mise en œuvre des projets des agents*.

Ce document identifie notamment l'**ensemble des dispositifs individuels et collectifs d'information, de conseil, de soutien et de formation proposés aux agents**, parmi lesquels le **bilan de parcours professionnel** ainsi que le **plan individuel de développement des compétences**.

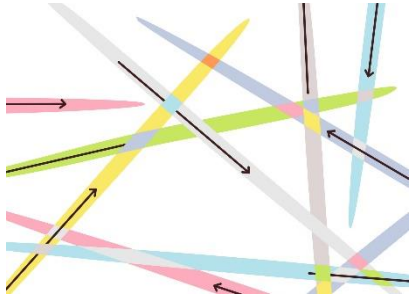
Cet écrit est rendu accessible aux agents par voie numérique et par tout autre moyen. Il donne également lieu à une information du comité social compétent.

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE L'HÉRAULT

Schéma des nouvelles dispositions suite au décret



CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE L'HÉRAULT



Le bilan de parcours professionnel

L'article 7 du décret précise : analyse du parcours professionnel et des motivations de l'agent en vue de l'aider à élaborer et à mettre en œuvre son projet professionnel.

Il est réalisé par un professionnel qualifié à la demande de l'agent ou à l'initiative de l'employeur, sous réserve de l'accord de l'agent.

→ *Nous sommes en attente des modalités, qui seront précisées par arrêté ministériel*

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE L'HÉRAULT

Le plan individuel de développement des compétences

L'article 8 du décret précise : Conception et la mise en œuvre d'un ensemble d'actions concourant à la réussite du projet d'évolution professionnelle de l'agent.

- Etabli à l'initiative de l'agent ou de l'employeur
- Objectif : Réduire l'écart entre les compétences attendues et celles détenues.

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

→ *Nous sommes en attente des modalités, qui seront précisées par arrêté ministériel*

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE L'HÉRAULT

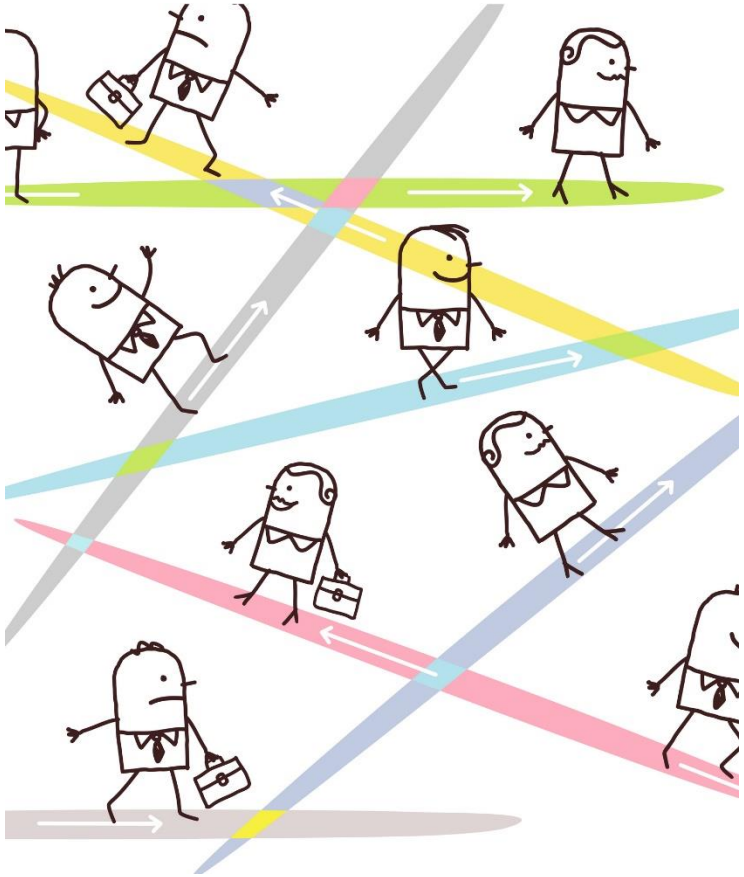
Les périodes d'immersion professionnelles

- **Chaque agent public peut bénéficier d'une période d'immersion professionnelle** auprès d'un des employeurs publics mentionnés à l'article L. 2 du Code général de la fonction publique ou de tout autre organisme public
- Durée : comprise **entre 2 et 10 jours** ouvrés, consécutifs ou non, la durée cumulée ne peut être supérieure à 20 jours sur une période de 3 ans
- Vise à **permettre à l'agent** d'appréhender la réalité d'un métier, d'observer sa pratique et l'environnement professionnel dans lequel il se déroule en vue de confirmer son projet d'évolution professionnelle et **de faire un choix éclairé de mobilité**
- Demande **à l'initiative de l'agent** doit être motivée et précise la structure d'accueil souhaitée, la durée et la période envisagées
- Les modalités de cette période d'immersion sont définies dans une **convention tripartite entre l'agent, son employeur et la structure d'accueil**.

Cf. Articles 9 à 12 du décret

CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE L'HÉRAULT

Merci pour votre participation !



À suivre :

Envoi du support / évaluation

Création de groupes de travail

Des questions ?

Héloïse CHOURROUT – Conseillère en évolution professionnelle

Anaïs GRAU – Psychologue du travail

Mobilites@cdg34.fr