



**MINISTÈRES
TERRITOIRES
ÉCOLOGIE
LOGEMENT**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Facilitateur de vos transitions

#CMVRH



**#Le congé de
transition**

professionnelle

Le congé de transition professionnelle permet 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.

[Quelles conditions pour bénéficier du congé ?]

Dans le cadre d'une restructuration :

- ✓ Un arrêté ministériel portant restructuration du service doit être pris.
- ✓ Être fonctionnaire de l'État, contractuel sous contrat à durée indéterminée, ou ouvrier de l'État.
- ✓ La durée de la formation doit être égale ou supérieure à 120 heures et doit aboutir à une certification, une validation de bloc de compétences ou encore une habilitation.
- ✓ Dans le cadre d'une création ou reprise d'entreprise, alors la durée est ramenée à au moins 70 heures pour permettre un accompagnement des agents dans leur démarche.

Autres situations ouvrant droit au congé :

- ✓ Les agents de catégorie C dont les diplômes n'atteignent pas le niveau 4 (BAC – BP),
- ✓ Les agents en situation de handicap
- ✓ Les agents en situation de risque d'usure professionnelle (avec avis médical)

[La procédure]

- ✓ L'agent doit réaliser une demande motivée avant (60 jours pour les situations de restructuration, 3 mois pour les autres situations) la date à laquelle commence l'action ou le parcours de formation et accompagnée de tous les éléments permettant d'appuyer sa demande.

Elle doit préciser :

- la nature de l'action ou des actions de formation,
 - la durée,
 - le nom de l'organisme,
 - l'objectif professionnel visé.
- ✓ L'agent qui sollicite un congé de transition professionnelle dans le cadre d'une restructuration bénéficie de plein droit d'un accompagnement personnalisé.
 - ✓ L'administration doit faire connaître sa réponse, par écrit, dans un délai de 30 jours suivant la réception de la demande de congé pour les situations de restructuration, 2 mois pour les autres situations. Dans le cas d'un rejet, la réponse doit être motivée. Le silence gardé par l'administration à l'issue de ce délai vaut rejet de la demande. L'administration appréciera particulièrement :
 - la cohérence de la demande avec le projet professionnel
 - la pertinence des actions de formation
 - les perspectives d'emploi à l'issue de la formation
 - ✓ Le bénéfice du congé peut être différé dans l'intérêt du service.
 - ✓ Le bénéficiaire du congé de transition professionnelle doit transmettre 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.
 - ✓ L'administration d'emploi prend en charge les frais de la formation, le cas échéant dans la limite d'un plafond. Elle peut également prendre en charge les frais occasionnés par les déplacements de l'agent concerné.

[La durée du congé de transition professionnelle]

- ✓ Le congé de transition professionnelle peut être fractionné en mois, semaines ou journées, mais ne peut excéder une période de 12 mois.
- ✓ Dans le cadre d'une restructuration, il doit s'achever avant le terme de la période fixée par l'arrêté (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)
- ✓ 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, être prolongé par un congé de formation professionnelle pour une durée cumulée ne pouvant excéder trois ans.

[La rémunération pendant le congé de transition professionnelle]

- ✓ Le fonctionnaire en congé de transition professionnelle conserve son traitement brut et, le cas échéant, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement.
- ✓ Il perçoit également 80% du régime indemnitaire dont il bénéficiait à la date du placement en congé de transition professionnelle.

[La position statutaire de l'agent pendant le congé]

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

[Pour aller plus loin...]

- ✓ L'article 62 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984
- ✓ La loi n° 2019-828 du 6 août 2019
- ✓ Décret n° 2019-1441 du 23 décembre 2019 relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'État ou de l'un de ses établissements publics