



Centre de gestion de la FPT de l'Ain

Note d'information

Avril 2025

La formation des agents territoriaux

Références :

- Code général de la fonction publique, articles L421-1 à L424-1,
- Décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale,
- Décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux,
- Décret n° 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,
- Arrêté ministériel du 1^{er} août 2023 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics.

Les dispositions contenues dans cette fiche s'appliquent à l'ensemble des cadres d'emplois, hormis ceux des sapeurs-pompiers professionnels et de la police municipale, pour lesquels sont prévus des dispositifs spécifiques (*se reporter au statut particulier concerné*).

Il convient de distinguer les formations statutaires obligatoires qui s'imposent à l'autorité territoriale et la formation professionnelle tout au long de la vie accordée à l'agent suivant les nécessités de service.

Les formations statutaires obligatoires

I) Les principes généraux

A) L'obligation de formation

Les fonctionnaires et les agents contractuels recrutés pour une durée égale ou supérieure à un an, sur emploi permanent, en application de l'article L332-8 du CGFP, sont astreints à suivre des actions d'intégration et de professionnalisation. Ces actions ne sont pas applicables aux agents contractuels recrutés sur un autre motif que ceux prévus à l'article L332-8 du CGFP.

La nomination ou la titularisation dans la FPT, ainsi que l'accès d'un fonctionnaire titulaire à un nouveau cadre d'emplois, corps, emploi ou grade, peuvent être subordonnés à l'accomplissement d'une formation obligatoire, dans les conditions prévues par les statuts particuliers.

L'autorité territoriale arrête, en concertation avec chaque agent et avec le concours du CNFPT, les modalités de suivi des formations obligatoires et le choix de l'action de formation de professionnalisation, selon l'évaluation des besoins de l'agent et dans le respect du plan de formation (*art. 3 décret n° 2008-512*).

L'autorité territoriale informe chaque année ses agents de leur situation au regard de leurs obligations de formation (*art. 4 décret n° 2008-512*).

A l'issue de chaque session, le CNFPT transmet à l'agent et à l'autorité territoriale une attestation, qui est versée au dossier individuel (*art. 5 décret n° 2008-512*).

Pendant les périodes de formation obligatoire, le fonctionnaire est en position d'activité.

L'autorité territoriale lui accorde les autorisations d'absence nécessaires pour suivre, sur le temps de service, les actions de formation (*art. 4 décret n° 2008-512*).

Une indemnisation peut être accordée pour les frais de déplacement engagés par l'agent à l'occasion d'une formation.

Il est possible de s'inspirer du secteur privé : Art. L3121-4 du Code du Travail : « *Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.* »

B) Le rôle du CNFPT

Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale est chargé de l'organisation et de la mise en œuvre des formations (*art. 2 décret n° 2008-512*) :

- il 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 correspondantes ; il peut passer à cette fin des conventions avec les administrations et établissements.

II) Formation d'intégration (FI)

A) Principe et champ d'application

Cette formation doit permettre aux agents de connaître l'environnement territorial dans lequel ils exercent leurs missions (*art. 6 décret n° 2008-512*).

Elle peut être commune aux agents appartenant à différents cadres d'emplois (*art. 8 décret n° 2008-512*).

Elle ne s'applique pas :

- aux membres des cadres d'emplois dont le statut particulier prévoit qu'ils sont nommés en qualité d'élève par le CNFPT après avoir été déclarés aptes par le jury de concours (*cadres d'emplois des administrateurs, des conservateurs du patrimoine et des conservateurs de bibliothèques*)
- aux agents recrutés par voie de promotion interne.

Les statuts particuliers définissent la durée et les conditions de fractionnement de cette formation, qui est dispensée au cours de la première année suivant la nomination dans le cadre d'emplois. Ils peuvent également établir dans quelle mesure la formation est préalable à l'exercice des missions afférentes au cadre d'emplois (*art. 7 décret n° 2008-512*).

La titularisation est subordonnée, sauf dispositions statutaires contraires, au respect de l'obligation de suivi de la formation d'intégration (*art. 10 décret n° 2008-512*).

Ainsi, tous les statuts particuliers concernés prévoient que la titularisation est prononcée au vu, notamment, d'une attestation de suivi de la formation d'intégration établie par le CNFPT.

Dès la nomination d'un fonctionnaire qui y est astreint, l'autorité territoriale informe le CNFPT en inscrivant son agent à la FI sur la plate-forme du CNFPT (*art. 9 décret n° 2008-512*).

Les statuts particuliers concernés prévoient les règles suivantes :

- **en catégories A et B : 10 jours** dans l'année du stage ou du contrat ;
- **en catégorie C : 5 jours** dans l'année du stage ou du contrat ;

La formation d'intégration doit être réalisée au plus tôt car elle est nécessaire pour la décision intervenant en fin de stage : titularisation ou refus de titularisation.

B) Cas particulier : la formation initiale d'application préalable à la nomination

Certains statuts particuliers peuvent prévoir que les lauréats aux concours soient nommés en qualité d'élève par le CNFPT pour accomplir une formation initiale d'application, à l'issue de laquelle ils sont inscrits sur liste d'aptitude (*art. L325-45 du CGFP*).

Sont concernés les cadres d'emplois suivants :

- administrateurs, conservateurs de bibliothèques, conservateurs du patrimoine, majors et lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels, pour le grade de lieutenant uniquement (*possibilité non mise en œuvre par le statut particulier*), ingénieurs en chef.

Ces agents reçoivent une formation initiale d'application, dans les conditions prévues par le décret n° 96-270 du 29 mars 1996. Ils ne sont pas assujettis à la formation d'intégration.

III) Formation de professionnalisation

A) Généralités

Les agents peuvent bénéficier d'actions de professionnalisation tout au long de leur carrière et à l'occasion d'une affectation dans un poste de responsabilité (*art. L422-21 du CGFP*).

Ces actions visent à permettre l'adaptation à l'emploi et le maintien à niveau des compétences ; elles prennent trois formes (*art. 11 décret n° 2008-512*) :

- formation de professionnalisation au premier emploi ;
- formation de professionnalisation tout au long de la carrière ;
- formation de professionnalisation à la suite de l'affectation sur un poste à responsabilité ;

Le contenu des actions est adapté en fonction des missions afférentes au cadre d'emplois. Les statuts particuliers en fixent les durées minimale et maximale (*art. 11 et 12 décret n° 2008-512*).

L'autorité territoriale détermine la durée et la nature des actions de formation de professionnalisation pour chaque agent, après concertation avec ce dernier et en fonction de l'évaluation de ses besoins. A défaut d'accord, l'agent suit une formation pour la durée minimale définie par le statut particulier et dont le contenu est défini par l'autorité territoriale en concertation avec le CNFPT (*art. 12 décret n° 2008-512*).

Sauf dérogation statutaire, l'accès à un nouveau cadre d'emplois par voie de promotion interne est subordonné au respect, attesté par le CNFPT, des obligations de formation de professionnalisation dans le cadre d'emplois d'origine (*art. 16 décret n° 2008-512*).

Ainsi, les statuts particuliers de tous les cadres d'emplois accessibles par voie de promotion interne précisent que l'inscription sur liste d'aptitude est subordonnée à la présentation d'une attestation du

CNFPT établissant que l'agent a respecté, dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine, ses obligations en matière de formation de professionnalisation.

B) Formation de professionnalisation au premier emploi (FPPE)

Elle a lieu, le cas échéant, après la formation d'intégration, dans un délai défini par les statuts particuliers. Sa durée peut être allongée au maximum du nombre de jours de formation d'intégration non suivis en raison d'une dispense accordée à l'agent.

Les statuts particuliers concernés prévoient que la formation doit être suivie **dans les deux ans suivant la nomination dans le cadre d'emplois**, et que sa durée doit être la suivante :

- **catégorie A et B : 5 à 10**, sauf pour les agents qui accèdent par promotion interne aux cadres d'emplois des administrateurs, des conservateurs du patrimoine et des conservateurs de bibliothèques : formation de trois mois

- **catégorie C : 3 à 10 jours**

C) Formation de professionnalisation tout au long de la carrière (FPTLC)

La durée et la périodicité de cette formation sont fixées à **2 jours** (durée pouvant être portée à 10 jours au maximum) **par période de 5 ans** pour tous les statuts particuliers concernés.

La première période débute à l'issue du délai de deux ans au terme duquel la formation de professionnalisation au premier emploi doit être achevée.

D) Formation de professionnalisation suite à l'affectation sur un poste à responsabilité (FPPR)

Elle intervient **dans les 6 mois suivant l'affectation**, pour une durée de **3 jours pouvant être portée à 10 jours au maximum**.

L'agent qui suit une telle formation est exonéré, pour la période en cours, de l'obligation de formation de professionnalisation tout au long de la carrière. Une nouvelle période de formation de professionnalisation tout au long de la carrière débute à l'issue des six mois.

Sont considérés comme postes à responsabilité :

- les emplois fonctionnels ;
- les emplois de direction, d'encadrement, assortis de responsabilités particulières, éligibles au bénéfice d'une NBI en vertu du 1 de l'annexe du décret n° 2006-779 du 03/07/06.
- les autres postes définis comme tels par l'autorité territoriale après avis du Comité Social Territorial.

IV) Dispenses

A) Dispenses accordées par le CNFPT

Des dispenses de formation peuvent être accordées par le CNFPT. La décision, qui mentionne le nombre de jours et la nature de la formation faisant l'objet de la dispense, est transmise à l'autorité territoriale et à l'agent (*art. 19 décret n° 2008-512*).

En premier lieu, les fonctionnaires peuvent bénéficier d'une dispense totale ou partielle des obligations de formation, compte tenu des formations professionnelles qu'ils ont suivies, si elles sont en adéquation avec leurs responsabilités, et des bilans de compétence dont ils bénéficient. La demande doit être présentée au CNFPT par l'autorité territoriale, après concertation avec l'agent (*art. 17 décret n° 2008-512*).

Par ailleurs, une dispense totale ou partielle de formation d'intégration et de formation de professionnalisation au premier emploi peut être accordée, sur leur demande, aux fonctionnaires justifiant d'une formation sanctionnée par un titre ou diplôme reconnu par l'Etat, ou d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans.

La formation ou l'expérience professionnelle doit correspondre aux responsabilités liées aux missions confiées aux membres du cadre d'emplois (*art. 18 décret n° 2008-512*).

B) Ressortissants européens

Les ressortissants d'un Etat membre de l'UE ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen ayant exercé dans un de ces Etats des fonctions comparables à celles qui correspondent aux missions du cadre d'emplois auquel ils accèdent peuvent être dispensés, en tout ou partie, de la formation théorique ou pratique exigée préalablement à la titularisation, lorsque cette formation est comparable à celle déjà reçue dans l'Etat d'origine.

Toutefois, l'agent n'est pas dispensé de suivre le stage préalable à la titularisation (*avis CE n° 366313 du 31 janv. 2002*).

V) Obligations liées au suivi de la formation

L'article L512-25 du CGFP dispose que, de manière générale, lorsque l'agent est muté dans les trois années qui suivent sa titularisation, la collectivité ou l'établissement d'accueil verse une indemnité à la collectivité ou à l'établissement d'origine, au titre :

- de la rémunération perçue par l'agent pendant le temps de formation obligatoire ;
- du coût, le cas échéant, de toute formation complémentaire suivie par l'agent durant ces trois années ;

A défaut d'accord sur le montant, la collectivité ou l'établissement d'accueil rembourse la totalité des sommes engagées par la collectivité ou l'établissement d'origine.

Les formations facultatives

Ces formations ne sont accordées que sous réserve des nécessités de service.

Lorsqu'un agent a été admis à participer à une action de formation de perfectionnement, à une action de lutte contre l'illettrisme et à un projet d'évolution professionnelle pendant le temps de service, le temps de formation vaut temps de service dans l'administration.

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 de l'article L.5 du code des pensions civiles et militaires de retraite (article 4 du décret n°2007-1845).

- Le **Compte Personnel de Formation** est traité à part dans la fiche Formation : le CPF (Compte Personnel de Formation) [NOTE D'INFO]

I) La formation de perfectionnement et de préparation aux concours

A) La formation de perfectionnement

Cette formation est dispensée en cours de carrière à la demande de l'employeur ou de l'agent dans le but de développer des compétences ou de leur permettre d'en acquérir de nouvelles.

Lorsque la formation est nécessaire à la bonne tenue du poste, elle peut être exigée par l'employeur (notamment la formation en matière d'hygiène et de sécurité au poste de travail). L'employeur doit vérifier si l'agent ne doit pas bénéficier prioritairement d'une formation au titre des formations statutaires obligatoires de professionnalisation. Il pourra le vérifier au moment de l'inscription sur la plate-forme du CNFPT en cochant prioritairement une formation de professionnalisation.

B) La préparation aux concours et examens professionnels

Les actions de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique ont pour objet de permettre aux agents de se préparer à un avancement de grade ou à un changement de cadre d'emplois par la voie des examens professionnels ou concours réservés aux fonctionnaires. Ces actions peuvent également concerner l'accès aux corps de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique hospitalière, ainsi que les procédures de sélection destinant aux emplois des institutions de la Communauté européenne.

Un agent territorial qui a déjà bénéficié d'une de ces actions dispensées 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 la session de formation considérée, sauf si la durée effective de l'action de formation suivie était inférieure à huit jours ouvrés, fractionnés ou non.

Dans ce dernier cas, le délai à l'issue duquel une demande peut être présentée est fixé à six mois sans que la durée cumulée des actions de formation suivie n'excède huit jours ouvrés pour une période de douze mois.

Ces délais 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.

L'inscription à la préparation aux concours et examens professionnels dispensée par le CNFPT est distincte de l'inscription à ces concours et examens : l'agent doit faire séparément les démarches administratives nécessaires.

II) La formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent

Les agents qui souhaitent étendre et parfaire leur formation en vue de satisfaire des projets professionnels ou personnels ont accès à différents dispositifs.

A) La mise en disponibilité pour effectuer des études ou des recherches présentant un caractère d'intérêt général *(Articles 8 et 10 du décret n° 2007-1845)*

Cette disponibilité peut être accordée pour une durée maximale de 3 ans renouvelable une fois (article 21 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986).

B) Le congé de formation professionnelle (CFP) *(Articles 11 à 17-1 et 43 à 45-1 du décret n° 2007-1845)*

Ce congé ne peut être accordé avant 3 ans de services. La durée de ce congé ne peut excéder 3 ans pour l'ensemble de la carrière (5 ans pour les agents relevant du droit à la formation renforcée de l'article L422-3 du CGFP : Agent de catégorie C sans formation de niveau IV, agent en situation de handicap, agent particulièrement exposé à un risque d'usure professionnelle).

Pendant les **douze premiers mois** durant lesquels il est placé en congé de formation, le fonctionnaire perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire égale à **85 % du traitement brut** et de l'indemnité de résidence qu'il percevait au moment de la mise en congé.

Pour les agents relevant du droit à la formation renforcée de l'article L422-3 du CGFP, l'agent perçoit 100 % de son traitement en 1^{re} année et 85 % en 2^e année.

Cette indemnité est à la charge de la collectivité ou de l'établissement dont relève l'intéressé. Le fonctionnaire qui bénéficie d'un congé de formation professionnelle doit attester mensuellement du suivi de sa formation et s'engage à rester au service pendant une période dont la durée est égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu les indemnités et, en cas de rupture de l'engagement, à rembourser le montant de ces indemnités à concurrence de la durée de service non effectué. Pour les agents relevant du droit à la formation renforcée de l'article L422-3 du CGFP, la durée d'engagement est plafonnée à 36 mois.

L'employeur n'est pas tenu de financer la formation par ailleurs. 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. Cette prise en charge doit être actée par le conseil d'administration du Centre de gestion. Ce n'est pas le cas dans l'Ain.

Le temps passé en congé de formation professionnelle est considéré comme du temps passé dans le service.

C) Le congé pour bilan de compétences (BC) *(Articles 18 à 26 et 46 du décret n°2007-1845)*

Les agents peuvent bénéficier d'un bilan de compétences, en particulier pour les accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet d'évolution professionnelle ou avant de solliciter un congé de formation professionnelle.

Ce bilan a pour objet d'analyser leurs compétences, aptitudes et motivations en vue de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Pour la réalisation d'un bilan de compétences, les agents peuvent demander à bénéficier d'un congé. Ce congé ne peut excéder **vingt-quatre heures** du temps de service, éventuellement fractionnables (72 heures pour les agents relevant du droit à la formation renforcée).

La demande de congé pour bilan de compétences est présentée au plus tard soixante jours avant le début du bilan de compétences. Elle indique les dates et la durée prévues du bilan, ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire choisi par l'agent. Elle est, le cas échéant, accompagnée de la demande de prise en charge financière du bilan par la collectivité ou l'établissement. Dans les trente jours qui suivent la réception de la demande, l'autorité territoriale fait connaître à l'intéressé son accord, ou les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande de congé, et sa décision concernant la prise en charge financière du bilan. Lorsqu'une collectivité ou un établissement prend en charge financièrement la réalisation d'un bilan de compétences, celui-ci ne peut être réalisé qu'après conclusion d'une convention tripartite entre l'agent bénéficiaire, la collectivité ou l'établissement et l'organisme prestataire. La convention a notamment pour objet de rappeler les principales obligations qui incombent à chacun des signataires. L'agent ne peut prétendre à un autre bilan de compétences qu'à l'expiration d'un délai d'au moins cinq ans après le précédent.

D) Le congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE) (Articles 27 à 33 et 47 du décret n° 2007-1845)

Les agents peuvent bénéficier d'actions de validation des acquis de l'expérience qui ont pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification inscrit au répertoire national des certifications professionnelles. Les agents peuvent demander à bénéficier d'un congé en vue de participer aux épreuves de validation organisées par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles ou, le cas échéant, de s'y préparer.

L'agent doit justifier d'un an d'expérience professionnelle en rapport avec le contenu du diplôme visé. Le congé accordé par validation ne peut excéder **vingt-quatre heures** du temps de service (72 heures pour les agents relevant du droit à la formation renforcée), éventuellement fractionnables. La demande de congé pour validation des acquis de l'expérience est présentée au plus tard soixante jours avant le début des actions de validation de l'expérience. Elle indique le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé, les dates, la nature et la durée des actions permettant à l'agent de faire valider les acquis de son expérience, ainsi que la dénomination des organismes intervenants.

Dans les trente jours qui suivent la réception de la demande, l'autorité territoriale fait connaître à l'intéressé son accord ou les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande. Lorsqu'une collectivité ou un établissement prend en charge financièrement les frais de participation et, le cas échéant, de préparation à une action de validation des acquis de l'expérience, cette action donne lieu à l'établissement d'une convention conclue entre la collectivité ou l'établissement, l'agent et les organismes intervenants. 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. L'agent qui a bénéficié d'un congé pour validation des acquis de l'expérience ne peut prétendre, avant l'expiration d'un délai d'un an, au bénéfice d'un nouveau congé à ce titre.

La VAE consiste, après l'obtention d'une attestation de recevabilité, délivrée par le certificateur, en la rédaction d'un dossier de description des acquis de l'expérience qui sera soumis pour validation à un jury. L'agent peut bénéficier d'un congé pour VAE tous les 5 ans (ou tous les 3 ans si bénéficiaire du droit à la formation renforcée).

E) Le congé de transition professionnelle (Articles 34 à 40 du décret n° 2007-1845)

Ce congé peut être accordé en cas de nécessité d'exercer un nouveau métier au sein du secteur public ou du secteur privé constatée d'un commun accord avec l'employeur pour les agents relevant du droit à la formation renforcée de l'article L422-3 du CGFP :

- Agent de catégorie C sans diplôme de niveau IV,
- Agent en situation de handicap mentionné à l'article L131-8 du CGFP,
- Agent dont la médecine du travail a constaté une exposition particulière à un risque d'usure professionnelle,
- D'une durée égale ou supérieure à 120 heures débouchant sur une certification professionnelle, une attestation de validation de blocs de compétences, une certification ou une habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique.
- D'une durée égale ou supérieure à 70 heures et permettant d'accompagner et de conseiller les créateurs ou repreneurs d'entreprises.

Ce congé peut être fractionné en mois, semaines ou journées.

Lorsque le projet d'évolution professionnelle nécessite une ou des actions de formation dont la durée totale est supérieure à 12 mois, le congé de transition professionnelle peut, à la demande du fonctionnaire, être prolongé par un congé de formation professionnelle pour une durée ne pouvant excéder 5 ans sur l'ensemble de la carrière.

Dans cette position, les primes peuvent être maintenues dans la limite de 80 %.

L'employeur prend en charge les frais de la formation dans la limite d'un plafond qu'il peut fixer. Il peut également prendre en charge les frais occasionnés par les déplacements.

III) L'accompagnement des agents dans leurs projets d'évolution professionnelle

A) Un accompagnement personnalisé *(articles 6 à 8 du décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022)*

Un document formalisant l'offre d'accompagnement personnalisé est élaboré pour préciser les modalités d'accès, les ressources et les outils avec une information sur 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 : 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 conduit par un professionnel qualifié.
- le plan individuel de développement des compétences : Ensemble d'actions concourant à la réussite du projet d'évolution professionnelle de l'agent afin de réduire l'écart entre compétences attendues et compétences détenues.

Vous pouvez retrouver différentes solutions proposées dans la rubrique Services / Prestations, Accompagnement RH du site www.cdg01.fr

B) Une période d'immersion professionnelle *(articles 9 à 12 du décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022)*

Chaque agent peut bénéficier d'une période d'immersion professionnelle auprès d'un employeur public entre 2 et 10 jours ouvrés dans la limite cumulée de 20 jours par période de 3 ans.

Elle permet à l'agent d'appréhender la réalité d'un métier, d'observer sa pratique.

La demande est à faire au minimum 3 mois avant. Dans le mois qui suit la réception de la demande, l'autorité fait connaître à l'intéressé son accord ou les motifs du rejet ou du report de la demande.

La mise en œuvre donne lieu à convention entre l'agent, l'administration d'emploi et la structure d'accueil. Cette convention définit les fonctions observées par l'agent, le lieu, la durée ainsi que la ou les dates de son déroulement.

L'agent est considéré en mission pendant la période d'immersion, sans incidence sur sa rémunération.