

Réforme de la formation des fonctionnaires territoriaux

Le SNDGCT exprime sa préférence pour une formation professionnelle répartie tout au long de la vie plutôt que pour une abondance de formations compressées sur un temps très court en début de carrière.

Un ensemble de textes récents vient réformer le régime de la formation des fonctionnaires territoriaux qui existait depuis 1984.

Ainsi, les décrets n° 2008-512 et 513 du 29 mai 2008 constituent la déclinaison réglementaire de celles des dispositions de la loi 2007-209 du 19 février 2007 portant sur la formation dans la fonction publique territoriale. Pour la première fois, la notion de formation professionnelle tout au long de la vie est reconnue en tant que droit individuel (DIF) par le législateur et étendue aux trois fonctions publiques. A côté des formations de préparation aux concours, des formations de perfectionnement et des formations personnelles qui conservent un caractère facultatif, la formation obligatoire des agents territoriaux se structure désormais en formation d'intégration et formations de professionnalisation.

▶ *La formation d'intégration consiste en l'acquisition d'un socle minimum de connaissances de l'environnement territorial afin d'apporter à chacun une culture commune ;*

▶ *Les formations de professionnalisation sont organisées régulièrement tout au long de la vie professionnelle de l'agent en particulier à l'occasion de l'affectation sur un poste à responsabilités.*

Le décret n° 2008-830 du 22 août 2008, quant à lui, apporte des précisions sur le livret individuel de formation, qui devra être distribué avant le 22 février 2009 aux agents déjà en poste.

Par ailleurs, le livre blanc sur l'avenir de la fonction publique, rédigé sous l'autorité de Jean-Ludovic Silicani et publié en avril 2008, contient un ensemble de constats et de propositions sur la formation qui méritent l'attention.

Le droit individuel à la formation (DIF)

Le DIF est un moyen donné à la fois aux agents et aux employeurs pour construire et accompagner les projets de formation à vocation professionnelle. Droit reconnu aux agents, il s'exercera pour suivre des actions de formation inscrites au plan de formation.

Le dialogue qui devra s'instaurer entre l'agent et son employeur pour sa mise en œuvre devra donc débiter bien en amont de la formulation par l'agent d'une demande de formation au titre du DIF, dès le début de la construction du plan de formation de la collectivité. Le syndicat national des directeurs généraux des collectivités territoriales (SNDG) invite les cadres de direction de ces collectivités à être les porteurs de sens du DIF. Il leur appartient de veiller à dépasser la lecture comptable qui pourrait être faite de ce " capital formation " pour le transformer en un outil partagé de développement professionnel de chacun, au service des enjeux de modernisation du service public et de la collectivité.

De la même manière, il invite les DGS à veiller à une consommation " au fil de l'eau " du droit ouvert de 20 heures de formation annuelles, en évitant que les agents remettent trop systématiquement jusqu'à l'expiration des six années suivantes le bénéfice des 120 heures accumulées. Il serait regrettable qu'un droit se transforme en une obligation.

Les formations d'intégration

Les dispositions introduites par le nouveau cadre législatif et réglementaire ne sauraient être lues comme de simples adaptations techniques des durées de formation, notamment pour les agents de catégories A et B. En ce qu'elles ramènent la durée de la formation initiale de 15 à 5 jours, elles soulèvent des questions plus générales portant sur l'accompagnement professionnel en entrée de carrière de ceux des fonctionnaires territoriaux concernés par la réduction des formations, sur les modalités d'accès à la fonction publique territoriale, sur le manque d'équité entre les collectivités.

Si le SNDG ne peut que se féliciter de l'extension des formations d'intégration aux agents de catégorie C qui en étaient jusqu'alors privés, on

68^e Congrès National à Évian (octobre 2008)



ne peut que regretter le caractère drastique de la réduction de la durée des formations initiales d'application des catégories A et B.

Depuis plusieurs années et en dépit des assouplissements déjà apportés par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), le SNDG appelait de ses vœux une réforme des formations initiales d'application (F.I.A.), pénalisantes pour la collectivité d'embauche, lourdes à gérer pour les stagiaires, administrativement trop rigides, ne tenant pas suffisamment compte des situations individuelles, trop théoriques dans leurs contenus, trop déconnectées des réalités professionnelles. On peut toutefois légitimement se demander si, sous la pression des élus, le législateur et le gouvernement ne sont pas descendus un peu trop bas dans la limitation du nombre de jours de formation initiale et notamment de ceux consacrés à l'acquisition des fondamentaux indispensables à une entrée réussie dans la fonction publique

penses. Les élus, les agents, le service public feraient alors sans tarder les frais d'une lecture à courte vue de la réforme.

Les craintes d'une déqualification des fonctionnaires territoriaux et d'une disqualification de l'encadrement, prétextes au recours à des personnels non titulaires plus expérimentés et mieux formés, se révéleraient réelles.

crire dans un partenariat actif avec les

collectivités pour trouver les meilleures articulations entre ces formations données dans les structures du CNFPT (délégations régionales = catégories B ; ENACT/INET = catégorie A) et les journées d'accueil des nouveaux arrivants faites en interne.

Dès lors, il appartient aux élus et aux dirigeants territoriaux de s'approprier cette réforme dans ses différentes composantes pour en faire un élément stratégique de gestion des ressources humaines des collectivités, d'enrichissement du dialogue social interne et de développement des compétences des équipes.



territoriale. Certes, environ la moitié des stagiaires accueillis en ENACT (pour les A) ou en délégations régionales du CNFPT (pour les B) étaient de " faux externes ", possédant déjà une solide culture territoriale et pour lesquels certains contenus paraissaient redondants.

Mais les risques sont aujourd'hui grands de voir des cohortes de jeunes lauréats de concours prendre leur premier poste dans les collectivités territoriales sans y avoir été suffisamment préparés ; le risque existe aussi que des employeurs et des agents se mettent d'accord pour profiter de l'effet d'aubaine que pourrait apporter aux uns et aux autres une réduction à 5 jours de la formation d'intégration obligatoire, qui plus est en faisant jouer à fond les possibilités de dis-

Une autre lecture de la réforme est toutefois possible. Partant du constat que, de plus en plus aujourd'hui, les compétences doivent se revisiter tout au long de la carrière des agents par une actualisation régulière des connaissances et des pratiques, le SNDG exprime sa préférence pour une formation professionnelle répartie tout au long de la vie plutôt que pour une abondance de formations compressées sur un temps très court en début de carrière. Surtout lorsque cette obligation de formation tout au long de la vie est érigée par la loi en tant que droit.

Le SNDG fait sien le souhait du CNFPT de mobiliser l'encadrement des collectivités pour que celui-ci concoure de manière directe ou indirecte à la réussite de ces formations et de les ins-

Au plan pédagogique, le SNDG rappelle au CNFPT la nécessité d'adapter les contenus de ces formations d'intégration à l'expérience en collectivité que peuvent déjà avoir acquise les stagiaires " faux externes " ou anciens contractuels lauréats des concours. A défaut, le nouveau dispositif prêterait lui aussi le flanc aux critiques faites aux anciens tronc communs obligatoires, considérés comme trop normés, standardisés, rigides et inutiles pour une grande majorité d'entre eux.

Le fait pour le SNDG de ne pas avoir été convié par le CNFPT à s'associer à l'élaboration des référentiels de la formation d'intégration des agents des trois catégories fait craindre le risque de retrouver ces reproches dans les nouvelles mesures. Les contenus de formation diffèrent en effet selon que l'on s'adresse à des agents déjà en poste ou à de jeunes lauréats de concours tout juste sortis de l'université. A l'heure où ces lignes sont écrites, le débat interne entre les

structures administratives (délégations/ENACT) et politiques du CNFPT paraît prendre le pas sur toute autre considération alors que le devenir des ENACT est préoccupant au plus haut point.

Le syndicat rappelle en effet son attachement au maintien de lieux de formation identifiés pour les différentes catégories d'agents et en particulier que les ENACT demeurent les lieux de référence de formation des " A " au même titre que l'INET l'est pour les A+.

Gérard RUELLE
Président de la Commission Formation
du SNDGCT
DGSA de la Région Champagne-Ardenne