



LES PRINCIPES DE LA FORMATION

SOMMAIRE

I. L'évolution de la législation	p 3
II. La formation, un élément essentiel de la mise en œuvre des missions de service public	p 3
III. La formation répond à de multiples objectifs	p 4
IV. La notion de formation professionnelle tout au long de la vie	p 4
V. Les acteurs de la formation	p 5

LES PRINCIPES DE LA FORMATION

I. L'évolution de la législation

Le statut général de la fonction publique ouvre un droit à la formation professionnelle tout au long de la vie pour tous les fonctionnaires (*article 22 de la loi du 13 juillet 1983*). Pour l'application de ce droit, *la loi du 12 juillet 1984* est venue fixer les principes généraux en matière de formation des fonctionnaires territoriaux. Ce droit est également une obligation, et à ce titre, il a permis des avancées majeures dans la Fonction Publique Territoriale (promotion sociale par les préparations aux concours et examens professionnels, formation continue...).

La loi du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale est venue moderniser et consolider les dispositions relatives à la formation des agents territoriaux, dont la principale innovation concerne le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie. Cette loi est l'occasion de transposer dans la fonction publique territoriale les innovations de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, applicable aux salariés relevant du secteur privé.

La loi du 19 février 2007 s'inscrit dans le cadre de la modernisation de la fonction publique.

Il s'agit d'une nouvelle conception de la formation professionnelle, dorénavant articulée autour des formations obligatoires et des formations négociées, ainsi que d'un nouveau droit individuel à la formation professionnelle.

II. La formation, un élément essentiel de la mise en œuvre des missions de service public

La formation doit être à la fois :

- *Un levier fort pour la collectivité*, en accompagnement des changements de pratiques et de métiers. L'adaptation à l'évolution des institutions et de leur contexte, la connaissance des nouvelles technologies de l'information et de la communication, le pilotage de projets complexes, la mise en œuvre du développement durable, nécessitent une implication des agents de la collectivité.
- *Un outil au bénéfice de la prospection et des enjeux futurs.*

Le paysage territorial est en constante mutation. Les attentes des administrés évoluent en permanence et concernent aussi bien l'emploi, la solidarité, que les infrastructures, le cadre de vie, ou l'ensemble des services offerts à la population.

D'importants mouvements de personnels sont à prévoir, avec des départs en retraite impliquant, en grande partie, le redéploiement futur de postes de travail. Accompagner, voire anticiper ces changements est une nécessité pour tous.

- *Un accompagnement des évolutions de carrière.*

La formation joue un rôle important dans le déroulement de la carrière statutaire d'un agent et est un facteur de développement de la motivation individuelle. Elle permet aux agents d'accéder en priorité au grade correspondant à leur fonction et aux grades supérieurs, étant bien entendu que la nomination ne se fera peut être pas obligatoirement dans la même collectivité.

III. La formation répond à de multiples objectifs

- Elle doit satisfaire aux besoins des services et des agents qui entendent à la fois consolider les compétences existantes et en acquérir de nouvelles, afin de s'adapter à l'évolution des réglementations et des technologies.
- Elle aide les agents dans leur parcours professionnel, et facilite la résorption des emplois précaires par la préparation aux concours ou examens professionnels et par l'obtention de diplômes, notamment par le biais de la Validation des Acquis de l'Expérience.

En outre, elle favorise la mobilité interne en accompagnant les mouvements individuels.

- La politique de formation doit concilier les priorités de formations collectives développées par la collectivité et l'individualisation des formations induite par la loi sur la fonction publique territoriale de 2007 et l'institution du Droit individuel à la formation.

IV. La notion de formation professionnelle tout au long de la vie

La **formation** permet de développer les connaissances nécessaires à l'exercice d'une activité. C'est un processus d'apprentissage qui permet à un individu d'acquérir un savoir et des savoir-faire indispensables à l'exercice d'un métier.

Au regard des dispositions déjà en vigueur pour les salariés de droit privé (*circulaire n°2006-35 de la Direction Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle du 14 novembre 2006*), une **action de formation**, quelle qu'elle soit, se caractérise par :

- un objectif à atteindre (en vue de l'acquisition d'une compétence ou d'une qualification) ;
- un programme précis (durée, modalités) ;
- des conditions en termes de niveau ou de connaissance préalables requises ;
- un public défini (compétences nécessaire ou poste de travail occupé visés par l'action de formation).

La **formation professionnelle tout au long de la vie** a pour objet de permettre aux agents publics d'exercer avec la meilleure efficacité les fonctions qui leur sont confiées en vue de la satisfaction des besoins des usagers et du plein accomplissement des missions du service.

Elle doit favoriser le développement de leurs compétences, faciliter leur accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existant, elle doit également permettre leur adaptation au changement des techniques et à l'évolution de l'emploi territorial et enfin, elle doit contribuer à leur intégration et à leur promotion sociale.

Elle doit également favoriser leur mobilité ainsi que la réalisation de leurs aspirations personnelles et créer les conditions d'une égalité effective, en particulier entre les hommes et les femmes pour l'accès aux différents grades et emplois (*article 1 du décret n°2007-1845 du 26/12/2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la FPT*)

V. Les acteurs de la formation

La mise en œuvre des dispositions relatives à la formation fait appel à différents **acteurs**.

- ✘ **Le Conseil municipal / communautaire** approuve, sur proposition de l'autorité territoriale, par ses délibérations les dispositions qui lui sont soumises relative à la gestion des ressources humaines, et donc de la formation (il vote par exemple les crédits alloués à la formation)
- ✘ **L'autorité territoriale** (mairie / président de communauté de communes ou d'agglomération) autorise les dépens en formation.
- ✘ **La Direction Générale** (Direction Générale des Services relayée par la Direction des Ressources Humaines, voire un responsable formation) mène à bien les actions de formation. Elle a pour rôle de recueillir et traiter les demandes des services et des agents, et d'organiser les formations obligatoires prévues au statut pour certains grades. Le service formation assure le conseil, la mise en œuvre et le suivi administratif et financier du plan de formation.
- ✘ **Les chefs de services** participent à la définition des besoins de formation individuels et collectifs des agents de leurs services.
- ✘ **Les agents** sont au cœur du processus de formation. Ils définissent leurs besoins de formation et projets professionnels.
- ✘ **Le Comité Technique Paritaire (CTP)** est compétent pour toute question relative aux conditions de travail des agents ; à ce titre il est compétent pour connaître des dispositions générales relatives à la formation. Il doit donner son avis sur le plan de formation.
- ✘ **La Commission Administrative Paritaire (CAP)** connaît des questions d'ordre individuel relatives à la formation.
- ✘ **Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)** est l'établissement public chargé de dispenser les formations. Les collectivités ont l'obligation de verser au CNFPT une cotisation correspondant à 1 % de leur masse salariale, si la collectivité a au moins un agent à temps complet.

Le CNFPT est compétent pour :

- la définition des orientations générales de la formation professionnelle des agents de la FPT,
- la définition du contenu des programmes des formations d'intégration et de professionnalisation, et en assurer l'exécution pour les agents de la FPT,
- la définition et l'organisation de la formation initiale et continue des agents de la filière police municipale.

Le CNFPT est également compétent pour définir et assurer des programmes de formation relatifs à :

- la préparation aux concours d'accès et examens professionnels de la FPT,
 - la formation continue dispensée en cours de carrière,
 - la formation personnelle des agents de la FPT suivie à leur initiative.
- ✘ **Les organismes privés chargés de la formation** peuvent dispenser des formations aux agents publics. Ils sont choisis en fonction des formations spécifiques qu'ils sont susceptibles d'apporter aux agents à titre individuel ou collectif, selon les besoins de la collectivité.