

La loi : principes généraux

La **loi n°2007-209** relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 s'inscrit dans l'histoire de la décentralisation et de son développement.

La mise en œuvre de la décentralisation nécessite des ressources humaines adaptées, c'est pourquoi la loi du 26 janvier 1984 instituant la fonction publique territoriale complétait les dispositifs législatifs de 1982 et 1983.

Cette grande réforme de la fonction publique territoriale, adapte l'organisation de la fonction publique territoriale aux évolutions de l' « Acte II » de la décentralisation (2003 - 2004) et aux mutations des collectivités qui se poursuivent, notamment avec l'intercommunalité.

Enfin, cette réforme permet aussi de transposer les innovations de l'accord national interprofessionnel de 2003 et de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation tout au long de la vie, à la fonction publique territoriale.

Il s'agit donc d'une évolution importante : 25 ans après le début de la décentralisation et 35 ans après les lois fondant l'actuel système de la formation professionnelle, les 57 000 collectivités locales et les 1 700 000 agents territoriaux vont pouvoir disposer d'un système de formation analogue à celui du secteur privé.

• Quels sont les principaux acquis de cette loi ?

Elle comporte 3 ensembles majeurs : la modernisation et la généralisation de la formation des agents territoriaux, la clarification du rôle des institutions de la fonction publique territoriale (Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, Centre national de la fonction publique territoriale, Centres de gestion), et diverses dispositions statutaires visant à assouplir les modalités de gestion et responsabiliser davantage les acteurs locaux.

Les modifications les plus importantes concernent la formation des agents territoriaux.

La principale innovation concerne **le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie**. La loi réorganise les diverses catégories de formation dont peuvent bénéficier les agents. Il ne s'agit pas de nouvelles étiquettes sur d'anciens produits mais d'une nouvelle conception de la formation professionnelle.

La formation professionnelle tout au long de la vie des agents des collectivités locales a pour objet :

- de leur permettre 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,
- de favoriser le développement de leurs compétences, faciliter leurs accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants,
- de permettre leur adaptation au changement des techniques et à l'évolution de l'emploi territorial,
- de contribuer à leur intégration et à leur promotion sociale,
- de favoriser leur mobilité ainsi que la réalisation de leurs aspirations personnelles,
- de créer les conditions d'une égalité effective, en particulier entre les hommes et les femmes, pour l'accès aux différents grades et emplois (art. 1 du décret du 26 décembre 2007).

Il n'y a plus de formation initiale, de formation continue, il y a une formation professionnelle tout au long de la vie, ponctuée aussi bien par des dispositifs de formation : intégration, professionnalisation, perfectionnement... que par des outils de positionnement et de reconnaissance des acquis : bilan de compétences, REP*, VAE*. La loi met à la disposition des agents et des collectivités un panel d'outils qui sont utilisés en fonction de la situation et des acquis professionnels de l'agent et des besoins des services, négociés dans le cadre du plan de formation de la collectivité.

Les diverses formations ne sont plus automatiquement et exclusivement articulées sur la vie statutaire. Les formations d'intégration ou de professionnalisation sont certes liées à la carrière mais aussi à l'évolution de la situation et des parcours professionnels. La loi a clairement pris en compte les critiques des employeurs et des agents à l'égard des formations initiales. A chaque étape de sa vie professionnelle (recrutement, changement de poste, mobilité, emploi fonctionnel) un agent peut bénéficier d'une formation adaptée.

A ce sujet, il faut rappeler l'extension des formations obligatoires d'intégration aux agents fonctionnaires de catégories C qui ne bénéficiaient jusqu'alors d'aucun dispositif de ce type.

La loi institue un **droit individuel à la formation (DIF)** d'une durée de 20 heures par an. Ce crédit formation n'est essentiellement applicable qu'aux actions de perfectionnement ou de préparation au concours. Il s'agit donc d'actions demandées par l'agent et qui ne peuvent être confondues avec les actions d'intégration ou de professionnalisation. Le DIF bénéficie aussi aux agents non titulaires.

Tous ces éléments sont retracés dans un **livret individuel de formation** dont l'agent est propriétaire. Ce livret intègre l'ensemble des données qui concourent à sa formation et au développement de ses compétences.

Enfin, la réaffirmation, dans la loi, de l'importance du **plan de formation** et la rénovation de celui-ci, ouvrent la possibilité de mieux intégrer la stratégie de formation de la collectivité dans le dialogue social.

Tous ces éléments font apparaître une évolution majeure :

- **l'agent ou l'individu est l'acteur principal**, autonome et responsable de sa carrière et donc de sa formation,
- la vie professionnelle, l'organisation du travail et la formation sont de plus en plus imbriquées,
- la formation ne peut plus être prescrite et prédéterminée, elle résulte d'une **négociation** qui articule la situation de l'agent, ses besoins et projets et ceux de l'employeur. La formation n'est plus administrée, elle est négociée.

Pour mettre en œuvre ces dispositifs, la loi confirme le CNFPT **dans son statut et son organisation** : établissement public national, mutualisateur, paritaire et déconcentré.

Ses missions sont modifiées dans un souci de clarification du rôle de chaque institution.

Trois compétences sont attribuées au CNFPT :

- la formation professionnelle des agents,
- l'observation et la prospective, des emplois des métiers et des compétences
- la gestion (notamment les concours, la bourse de l'emploi...) des agents de catégorie A+.

Les autres concours de catégorie A sont transférés aux centres de gestion.

De nombreuses autres dispositions de la loi du 19 février 2007 concernent la définition des compétences des centres de gestion et l'évolution de leur organisation.

En matière d'emploi, il conserve, pour les seuls cadres A bénéficiant d'un statut d'élèves (administrateurs, conservateurs du patrimoine, conservateurs des bibliothèques) et pour les ingénieurs en chef :

- l'organisation des concours et examens professionnels,
- la publicité des créations et vacances d'emplois,
- la gestion de la Bourse nationale des emplois,
- la prise en charge et la gestion des fonctionnaires privés d'emplois,
- le reclassement en cas d'inaptitude.

(Cf. fiche n° 12)

Les centres de gestion

Art. 14 à 24 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant les articles 14, 15 et 22 à 26 et ajoutant les art. 26-1 à 27-1 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

La loi confirme les CDG* dans leur rôle de gestion de l'emploi et des agents territoriaux au côté des employeurs, et notamment des collectivités comptant moins de 350 fonctionnaires.

Les missions obligatoires

Pour les cadres d'emplois de catégories A, B et C, à l'exception des cadres A relevant de l'art. 45 (administrateurs, conservateurs du patrimoine, conservateurs des bibliothèques) et des ingénieurs en chef, les centres de gestion assurent l'organisation des concours, la publicité des créations et des vacances d'emplois, la prise en charge et la gestion de la carrière des fonctionnaires momentanément privés d'emploi et le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Ils ont une mission générale d'information sur l'emploi public territorial en direction des collectivités et établissements territoriaux, agents territoriaux et candidats à un emploi public territorial.

Ils élaborent un bilan de l'emploi public territorial et de la gestion des ressources humaines de leur ressort, ainsi que des perspectives d'évolution à moyen terme des compétences et des besoins de recrutement. Ces informations doivent être communiquées aux comités techniques paritaires (CTP*) des collectivités territoriales.

Ils assurent la gestion des décharges d'activité des responsables des organisations syndicales.

Ils effectuent les opérations (calcul du contingent et versement des charges salariales) liées aux autorisations spéciales d'absence des représentants des syndicats pour les collectivités et établissements employant moins de 50 agents.

Leur rôle est renforcé en matière de retraite et d'invalidité (un décret en fixera les modalités et les conditions financières).

Les missions facultatives

Ils peuvent assurer le contrôle et la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité dans les collectivités territoriales.

Ils peuvent assurer la gestion administrative des comptes épargne-temps des agents des collectivités territoriales et peuvent affecter des agents pour remplacer les personnels en congés à ce titre.

Ils peuvent assurer la gestion de l'action sociale et des services sociaux en faveur des agents dans les collectivités qui le demandent.

Ils peuvent souscrire des contrats d'assurance pour couvrir les risques encourus par les agents titulaires et non titulaires.

Ils peuvent créer et mettre à disposition des collectivités qui en font la demande, des services de médecine préventive ou de prévention de risques professionnels.

L'organisation

Les départements et les régions peuvent s'affilier « partiellement » à leur centre de gestion pour la gestion des agents transférés de l'Éducation nationale.

Les centres de gestion s'organisent au niveau régional ou interrégional pour l'exercice de leurs missions de gestion des cadres d'emplois de catégorie A.

Dans les 6 mois suivant la publication de la loi, une charte définira au niveau régional ou interrégional les modalités d'exercice en commun de ces missions et désignera le centre de gestion chargé d'assumer la coordination entre eux.

Des conventions peuvent être conclues dans tous les domaines, y compris ceux non couverts par la charte.

Les modalités de désignation des centres coordonnateurs des centres de gestion prévues ci-dessus ne sont pas applicables aux centres interdépartementaux de la couronne parisienne, aux centres de gestion de Seine-et-Marne, de Mayotte et d'outre-mer.

Une conférence réunissant les centres coordonnateurs des centres de gestion, les collectivités non affiliées, les délégations régionales du CNFPT et les représentants des organisations syndicales, se tiendra une fois par an.

Une conférence nationale réunira une fois par an les centres coordonnateurs des centres de gestion.

Les modalités de transfert de compétences entre le CNFPT et les centres de gestion

Des conventions seront signées entre le CNFPT et chaque centre de gestion coordonnateur pour régler les modalités de transfert des missions. Le transfert sera effectif :

- au plus tôt à la date de transmission au ministre des collectivités territoriales de la dernière convention signée entre le CNFPT et un des centres de gestion coordonnateurs,
- ou, au plus tard au 1^{er} janvier 2010.

* Cf. glossaire

Les nouvelles missions des institutions de la fonction publique territoriale

• Les textes de référence

Art. 8 à 24 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant les art 8 à 27-1 de la loi du 26 janvier 1984.

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT)

Art. 8 à 10 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant les articles 8,9 et 10-1 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Il devient « l'instance représentative de la FPT* » et ses compétences sont élargies :

Le CSFPT*, constitué en « collège des employeurs publics », doit être consulté par le gouvernement sur la politique salariale et l'emploi public.

Il doit être saisi pour avis des projets d'ordonnances relatifs à la fonction publique territoriale (art. 9 de la loi du 19 février 2007 modifiant l'art. 9 de la loi du 26 janvier 1984).

Pour les études et statistiques qu'il conduit, le CNFPT (tout comme les collectivités territoriales et les centres de gestion) est tenu de lui fournir les documents statistiques et les renseignements qu'il demande (Cf. fiche n° 10).

Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)

Art. 11 et 12 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant les art. 12-1 et 12-2 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

L'activité de l'établissement est centrée sur sa mission d'organisation de la formation des agents territoriaux.

En lien avec sa mission de formation, il assure également :

- la mise en œuvre de procédures de reconnaissance de l'expérience professionnelle (REP*) (Cf. fiche n° 15),
- le suivi des demandes de validation des acquis de l'expérience (VAE*) dont il est saisi (Cf. fiche n° 14) ainsi que des demandes de bilans de compétences (Cf. fiche n° 16),
- la gestion de l'observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences (Cf. fiche n° 10) ainsi que la gestion du répertoire national des emplois de direction énumérés par les art. 47 et 53 de la loi du 26 janvier 1984 (Cf. fiche n° 11),
- il assure la transmission au CSFPT* d'un bilan annuel qualitatif et quantitatif de la mise en œuvre du DIF* (Cf. fiche 7).

Les formations statutaires : formations d'intégration et de professionnalisation

• Les textes de référence

Art. 1, 2, 3 et 4 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant les art. 1, 2 et 3 de la loi du 12 juillet 1984 et lui ajoutant l'art. 2-2.

Décret du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires.

Décret du 29 mai 2008 modifiant les statuts particuliers de certains cadres d'emplois.

Décret du 22 août 2008 relatif au livret individuel de formation.

• Le calendrier

Les nouvelles formations statutaires sont entrées en application depuis le 1^{er} juillet 2008.

• Les principes

Les formations statutaires comprennent les actions d'intégration et de professionnalisation et sont des éléments de la formation professionnelle tout au long de la vie. Elles se substituent depuis le 1^{er} juillet 2008 aux ex-formations initiales (formation avant titularisation et formation d'adaptation à l'emploi) pour les agents de catégorie A et B qui étaient concernés. Elles sont généralisées à la catégorie C.

Les actions d'intégration sont dispensées aux agents de toutes catégories (A, B et C) en début de carrière, dans l'année qui suit leur nomination, à chaque changement de cadre d'emplois sauf en cas de promotion interne.

Les actions de professionnalisation sont dispensées aux agents de toutes catégories (A, B et C) aux moments clef de leur carrière et de leur parcours professionnel :

- pour l'accès au premier emploi ou à un nouveau cadre d'emplois : formation à suivre dans les 2 ans qui suivent la nomination,
- tout au long de la carrière : formation à suivre par période de 5 ans,
- affectation sur un poste à responsabilité : formation à suivre dans les 6 mois après cette affectation.

Les programmes et les contenus des formations d'intégration et de professionnalisation sont définis par le CNFPT qui les met en œuvre en concertation avec la collectivité et en application des statuts particuliers.

Ces formations seront individualisées et étalées dans le temps dans l'esprit du nouveau modèle de formation professionnelle. Elles ne sont pas comptabilisées dans le droit individuel à la formation.

Les contenus des formations d'intégration sont arrêtés nationalement par le CNFPT. Les contenus des formations de professionnalisation sont adaptées aux emplois que les membres des cadres d'emplois ont vocation à occuper.

La collectivité, en concertation avec l'agent, évalue le besoin et fait le choix de l'action de professionnalisation. Elle bénéficie du concours du CNFPT pour ce choix et pour les modalités de mise en œuvre de l'action.

• Les durées des formations statutaires

Les durées des formations d'intégration sont égales et de cinq jours pour les agents de toutes catégories (A, B et C).

Les durées sont variables par contre pour les formations de professionnalisation, avec des durées minimales selon les types de formation :

- formation de professionnalisation au 1^{er} emploi : trois jours pour les C et cinq jours pour les B et A,
- formation de professionnalisation tout au long de la carrière : deux jours pour tous,
- formation de professionnalisation suite à l'affectation sur un poste à responsabilité : trois jours pour tous, et une durée maximale de dix jours pour tous quelque soit le type de formation et la catégorie statutaire A, B ou C.

Les durées effectives se définissent entre l'agent et la collectivité.

En cas de désaccord entre eux, la durée minimale est de règle et la collectivité choisit l'action et ses modalités de mise en œuvre, en concertation avec le CNFPT.

• Les publics concernés et les exceptions à la règle générale

Tous les agents de la publique territoriale sont concernés sauf les agents non-titulaires et ceux des filières police et pompier qui conservent leur propres dispositifs.

Les agents bénéficiant d'une promotion interne sont dispensés de la formation d'intégration.

Les administrateurs, les conservateurs du patrimoine et ceux des bibliothèques, recrutés par concours, conservent leur actuelle formation d'intégration de 9 mois (INET) et ceux accédant par promotion interne ont une formation de professionnalisation au 1^{er} emploi de trois mois fixe.

Les médecins territoriaux sont dispensés des formations de professionnalisation, sauf de celle faisant suite à leur accès à un poste à responsabilité, pour le reste ils ont leur propre système de formation continue obligatoire.

• Les modalités de mise en œuvre

La collectivité employeur inscrit les formations obligatoires statutaires dans son plan de formation qu'elle transmet au CNFPT.

Elle informe le CNFPT de ses prévisions de recrutement au 1^{er} janvier de l'année qui suit et de chacune des nominations d'agent en cours d'année ainsi que de chacune des affectations à un poste à responsabilité.

Le suivi de la formation d'intégration conditionne la titularisation de l'agent. Le suivi de la formation de professionnalisation correspondant à la période révolue conditionne l'accès à une promotion interne.

La collectivité informe chaque année les agents sur leur situation vis-à-vis des formations statutaires.

Le CNFPT fournit à l'agent et à la collectivité les attestations de suivi des actions et/ou de dispense rappelées ci-dessous.

L'agent est invité à conserver ces attestations dans son livret individuel de formation.

L'agent peut communiquer son livret à l'occasion d'une demande de réduction des formations statutaires.

• Les dispenses de durées de formations statutaires

Les fonctionnaires peuvent être dispensés, à leur demande, d'une partie de ces formations d'intégration ou de professionnalisation, voire de leur totalité :

- par la reconnaissance de leur expérience professionnelle, si elle est d'une durée de 3 années au minimum et en adéquation aux responsabilités qui leurs incombent compte tenu des missions définies par le statut particulier du cadre d'emplois concerné (fiche 15),
- par les bilans de compétences (fiche 16),
- par la prise en compte des formations professionnelles antérieures en lien avec leurs responsabilités et missions.

Toute demande est transmise par la collectivité au CNFPT qui décide de lui donner suite ou non. Des formulaires type sont disponibles sur le site internet du CNFPT.

Les journées non prises en formation d'intégration peuvent être reportées sur la durée des formations de professionnalisation au premier emploi (principe de fongibilité).

• Dispositions transitoires

Agents de catégorie C :

Leurs formations d'intégration et de professionnalisation au 1^{er} emploi ne concernent pas ceux nommés avant le 1^{er} juillet 2008.

Agents de catégories B et A :

Ceux n'ayant pas terminé leur ex-formation initiale au moment du changement de système se voit appliquer l'équation suivante :

- si cinq jours de FAT ont été suivis à la date du 1/07/08, leur obligation de formation d'intégration est présumée accomplie,
- si cinq jours de FAE ont été suivis à la date du 1/07/08, leur obligation formation de professionnalisation au 1^{er} emploi est présumée accomplie.

Si les durées accomplies sont moindres que ces 5 jours l'agent peut déposer une demande de réduction de durée selon la procédure indiquée ci-dessus.

Ce que propose le CNFPT

Le CNFPT rénove ses dispositifs de formation pour favoriser l'ensemble de la formation tout au long de la vie professionnelle et une individualisation des parcours de formation, intégrant les actions obligatoires et les autres catégories de formation dans une offre modulaire, des itinéraires de formation et en prenant plus en compte les situations professionnelles.

Le CNFPT a produit des outils pédagogiques adaptés pour les formations d'intégration, par exemple pour les agents de catégorie C et il renforce le réseau de ses formateurs.

Les formations de perfectionnement

• Les textes de référence

Art. 1-2, 2 et 7 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant les art. 1, 2 et 7 de la loi du 12 juillet 1984.

Art. 11 de la loi du 12 juillet 1984.

Articles 5 et 41 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la FPT.

• Définition

Les formations de perfectionnement participent à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents territoriaux.

La formation de perfectionnement est dispensée dans le but de développer les compétences des fonctionnaires ou de leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences.

Elles contribuent à rendre plus efficaces les fonctions confiées aux agents pour l'amélioration du service aux usagers et l'adaptation des missions des services en général.

• Les principes

Les formations de perfectionnement sont dispensées en cours de carrière, à la demande de l'employeur ou de l'agent.

Les agents territoriaux peuvent en bénéficier sous réserve des nécessités de service. L'autorité territoriale doit avoir l'avis de la CAP* pour opposer un second refus pour une même action de formation à un fonctionnaire.

Les agents peuvent dans l'intérêt du service être tenus de suivre les actions de formation de perfectionnement demandées par leur employeur.

Les formations de perfectionnement sont une des catégories de formation éligible au droit individuel à la formation (Cf. fiche n° 7).

Le CNFPT est compétent pour définir et assurer les programmes de ces formations, sans être pour autant le seul opérateur de leur réalisation.

• Les publics concernés

Tous les agents de la fonction publique territoriale qu'ils soient fonctionnaires, stagiaires ou agents non-titulaires de droit public, y compris les assistants maternels et familiaux.

• **Les modalités de mise en œuvre**

L'initiative de la formation de perfectionnement peut venir de l'agent ou de son employeur territorial.

L'initiative vient de l'employeur.

La mise en relation des objectifs de la collectivité avec les besoins de compétences des agents peut la conduire à inscrire la formation de perfectionnement dans son plan de formation.

La formation est un des moyens de réalisation des politiques publiques nationales ou territoriales et de mise en œuvre des projets locaux.

L'initiative vient de l'agent.

S'agissant de perfectionnement, la finalité de cette formation est forcément professionnelle et liée à une évolution du poste, du métier ou de l'emploi.

L'initiative peut venir de l'agent et peut rejoindre précisément la demande de l'employeur : on se retrouve dans le cas précédent (initiative de l'employeur).

Le DIF (fiche 7) envisage une approche complémentaire où l'action de perfectionnement demandée par l'agent n'est pas prioritaire par rapport à son activité prescrite (poste de travail) mais rejoint un réel besoin exprimé par la collectivité.

Si l'agent obtient l'accord de son employeur pour une action déjà inscrite dans le plan de formation de la collectivité (ou pouvant s'y intégrer en précisant alors les procédures de révision du plan), il peut ou non demander que le bénéfice de cette action vienne obérer son DIF*.

La formation de perfectionnement participe également au droit à la formation. Si l'agent n'a pas l'accord de son employeur 2 années de suite au titre du DIF, sa demande peut être adressée au CNFPT auprès duquel il bénéficie d'une priorité d'accès aux actions de formation équivalentes.

De manière générale les agents peuvent bénéficier des actions non obligatoires, sous réserve des nécessités de service. L'employeur ne peut opposer plus de deux refus successifs à un agent fonctionnaire qu'après l'avis de la CAP.

L'agent peut inscrire les formations de perfectionnement dans son livret de formation.

Les propositions du protocole d'accord de la fonction publique du 21 novembre 2006

Reprenant les principes de la loi du 4 mai 2004, le protocole souligne que l'administration doit :

- assurer l'adaptation des agents à leur poste de travail,
- veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi,
- proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Il rappelle les finalités de la formation en général :

- efficacité des agents dans leurs missions de service public,
- développement professionnel des agents, leur mobilité et la réalisation de leurs aspirations,
- égalité effective d'accès aux différents grades et emplois, notamment pour les moins qualifiés.

Ce que propose le CNFPT

Le CNFPT fait évoluer ses dispositifs de formation pour intégrer la nouvelle conception de la formation tout au long de la vie professionnelle, en proposant aux collectivités :

- une diversification des pratiques de formation dont le stage classique en salle de cours sera une modalité parmi d'autres,
- la construction d'itinéraires de formations modulables, en lien avec les métiers ou les fonctions occupés et les politiques publiques locales et nationales,
- une offre de formation standardisée dans certains domaines,
- un accompagnement des collectivités pour l'élaboration de leurs plans de formation et pour l'orientation de leurs agents,
- une collaboration étroite avec les réseaux professionnels et un partenariat renforcé avec les responsables locaux pour maintenir et développer des rapports suivis avec les territoires comme avec les différents secteurs professionnels. Les interventions complémentaires des délégations régionales, des ENACT ou de l'INET se réorganisent en conséquence.

* Cf. glossaire

Les préparations aux concours et aux examens professionnels

• Les textes de référence

Art. 1 (3°), 2, 3 et 7 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant les art. 1, 2, 2-1 et 7 de la loi du 12 juillet 1984.

Art. 5 de la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 modifiant le code du travail (art. L. 970-1 à 970-6).

Art. 11 de la loi du 12 juillet 1984.

Articles 6 et 41 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la FPT.

• Définition

Les actions de préparation aux concours et examens professionnels de la FPT ont pour objet de permettre aux fonctionnaires de se préparer à un avancement de grade ou à un changement de cadre d'emplois par la voie des examens professionnels ou de concours réservés aux fonctionnaires. Ces concours ou examens peuvent aussi concerner l'accès aux corps de la fonction publique d'État, de la fonction publique hospitalière et aux emplois des institutions européennes.

• Les principes

La formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale est comprise dans la formation professionnelle tout au long de la vie.

Elles participent du droit à la formation et à la qualification des agents.

Elle peut le cas échéant être précédée d'un bilan de compétences (fiche 16).

Le CNFPT est compétent pour définir et assurer les programmes de ces formations.

Les actions correspondantes choisies par la collectivité en concertation avec ses agents doivent être inscrites dans les plans de formation des collectivités (fiche 17), au même titre que les formations obligatoires statutaires (fiche 3) et les formations de perfectionnement (fiche 4).

Les demandes de préparation aux concours et examens professionnels qui émanent de l'agent peuvent, avec l'accord de l'employeur, relever du DIF* (fiche 7) à condition que ces actions soient inscrites au plan de formation de la collectivité.

Le rattachement au DIF n'est pas non plus une obligation : des jours de préparations aux concours peuvent être aussi accessibles hors DIF, ceci relève des choix du règlement local de formation de la collectivité.

- **Les publics concernés**

Tous les agents de la fonction publique, fonctionnaires, titulaires ou stagiaires et agents non-titulaires de droit public, y compris assistants maternels et familiaux. En vertu de la loi de modernisation de la fonction publique modifiant l'article L 970-6 du code du travail, peuvent également bénéficier des préparations aux concours et examens professionnels :

« Les personnes qui concourent à des missions de service public, sans avoir la qualité d'agent d'une collectivité publique, se préparent aux procédures de recrutement de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et des institutions ou organes de la Communauté européenne et de l'Union européenne. »

- **Les modalités de mise en œuvre**

L'initiative de la formation de préparation aux concours et examens professionnels peut venir de l'agent ou de son employeur.

L'initiative vient de l'employeur :

La mise en relation des objectifs de la collectivité et de ses besoins de compétences avec les besoins de qualifications des agents peut conduire l'employeur à inscrire la formation de préparation aux concours et examens professionnels dans son plan de formation.

L'initiative vient de l'agent :

Si l'agent obtient l'accord de son employeur pour une action déjà inscrite dans le plan de formation de la collectivité (ou pouvant s'y rajouter en précisant alors les procédures de révision du plan), il peut ou non demander que le bénéfice de cette action vienne obérer son DIF* (fiche 7).

S'il n'a pas l'accord de son employeur 2 années de suite au titre du DIF, sa demande peut-être adressée au CNFPT auprès duquel il bénéficie d'une priorité d'accès.

De manière générale les agents peuvent bénéficier des actions non obligatoires, sous réserve des nécessités de service. L'employeur ne peut opposer plus de deux refus successifs à un agent fonctionnaire qu'après l'avis de la CAP.

L'agent peut inscrire ces formations dans son livret individuel de formation (fiche 9).

Les propositions du protocole d'accord de la fonction publique du 21 novembre 2006

Le protocole d'accord prévoit pour les actions organisées en vue de la préparation aux examens et concours administratifs les dispositions suivantes :

Lorsque les actions de formation s'effectuent pendant les heures de travail, les agents qui n'ont plus de crédit disponible au titre de leur DIF*, peuvent être déchargés d'une partie de leurs obligations de service pour suivre ces préparations.

Dans la mesure où la durée des décharges sollicitées est inférieure ou égale à 5 journées de travail à temps complet pour une année donnée, l'octroi de ces décharges est de droit. Pour l'ensemble de la carrière d'un agent, les décharges obtenues ne peuvent être supérieures à 24 journées à temps complet.

Ce que propose le CNFPT

En amont de la préparation aux concours et examens sont organisés :

- une phase d'information à destination des collectivités afin de leur permettre d'orienter les agents concernés et pour responsabiliser les uns et les autres,
- des tests de pré requis, préalables à l'entrée en préparation, pour permettre au candidat de se positionner sur la formation adaptée.

Les dispositifs de préparation aux concours et examens sont modulables pour favoriser une individualisation des parcours.

Le CNFPT développe pour les agents territoriaux une offre de formation à distance pour diversifier les ressources et modalités de préparation aux concours et examens : se renseigner auprès des services des délégations régionales et écoles du CNFPT.

* Cf. glossaire

La lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française

• Les textes de référence

Art. 1 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 1 de la loi du 12 juillet 1984.

Art. 4 de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social et article L900-6 du Code du travail.

Circulaire du 16 avril 2007 - DGCL

• Le calendrier

Ces dispositions sont d'application immédiate.

• Les principes

La lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française constitue une nouvelle catégorie d'actions intégrée à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Cette nouvelle catégorie complète les autres : formation de perfectionnement, préparation aux concours et formation personnelle.

Elle ne figure pas dans les missions obligatoires du CNFPT, mais celui-ci a choisi de s'y investir et de les développer.

• Les modalités de mise en œuvre

Les agents concernés sont ceux qui ne maîtrisent pas les compétences de base : lire, écrire, calculer, comprendre et émettre un message oral simple, se repérer dans l'espace et dans le temps.

La maîtrise de ces compétences est nécessaire pour suivre les évolutions technologiques ou organisationnelles, accéder aux examens et concours et évoluer dans son emploi et sa carrière.

Tout agent peut en bénéficier pour se remettre à niveau, exercer ses activités et progresser personnellement et professionnellement.

Ces formations de base peuvent constituer la première étape d'un parcours de formation et de professionnalisation.

La lutte contre l'illettrisme nécessite, plus que toute autre formation, un travail d'identification des besoins individuels en amont de la formation.

Le DIF ne vise pas à priori les actions de lutte contre l'illettrisme sauf si ces actions présentent une utilité professionnelle directe pour la collectivité ou si elles sont prévues au titre de la formation de perfectionnement ou de préparation aux concours et examens professionnels. Elles doivent dans ces cas être de toute façon inscrites au plan de formation de la collectivité (circulaire DGCL).

Ce que propose le CNFPT

Les formations d'intégration, de professionnalisation, et de préparation aux concours et examens peuvent constituer un moment de diagnostic efficace des situations d'illettrisme, sachant que d'autres initiatives propres à la collectivité, telles que actions de sensibilisation, entretiens professionnels, bilans de compétences, etc., permettent aussi d'identifier ces déficits en compétences de base.

Un travail en profondeur entre le CNFPT et les collectivités permettent d'organiser une offre de formation spécifique pour ces publics.

Le CNFPT propose des dispositifs de formation de base en inter-collectivités et aide les collectivités à monter des formations en intra.

L'offre du CNFPT inclut également des formations de professionnalisation des agents relais chargés de mettre en place des actions de lutte contre l'illettrisme.

L'offre du CNFPT s'appuie sur un partenariat avec l'ANLCI (Agence nationale de lutte contre l'illettrisme).

Le droit individuel à la formation professionnelle

• Les textes de référence

Art. 3 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 ajoutant l'art. 2-1 à la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984.

Art. 4 de la loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique modifiant l'article 22 de la loi du 13 juillet 1983.

Décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la FPT.

Circulaire du 16/04/2007 - DGCL

• Le calendrier

Le décompte des droits du DIF débute dès l'entrée en vigueur de la loi du 19 février 2007. Pour la première année, l'utilisation du DIF est donc possible depuis le 21 février 2008, avec un premier crédit de 20 H.

• Les principes

Tout agent bénéficie chaque année d'un droit individuel de 20 heures de formation, cumulable sur 6 ans dans la limite de 120 heures. La mise en œuvre du DIF* relève de l'initiative de l'agent, en accord avec l'employeur.

Pour que l'agent puisse faire valoir ce droit, les actions de formation qu'il se propose de suivre doivent être inscrites au plan de formation et doivent concerner :

- les formations de perfectionnement, (fiche 4)
- les formations de préparation aux concours et aux examens professionnels (fiche 5).

Après avis du CTP*, la collectivité employeur détermine si le DIF « peut s'exercer en tout ou en partie pendant le temps de travail ». En cas de hors temps de travail, l'autorité territoriale verse à l'agent une allocation de formation correspondant à 50% du traitement horaire.

• Les préconisations

Ces préconisations ne figurent pas dans le décret du 26 décembre 2007 mais résultent de la nature du DIF et des règles appliquées dans le code du travail et dans les autres fonctions publiques.

Ainsi un agent peut demander à utiliser le DIF pour des actions s'inscrivant dans un bilan de compétences ou une VAE complémentirement aux congés de 24h.

Ainsi le DIF ne concerne pas des actions de formation liées à l'adaptation immédiate au poste de travail. Il ne peut résulter directement des activités prescrites par l'employeur. Ceci explique pourquoi les formations statutaires, les formations de perfectionnement imposées dans l'intérêt du service et les formations obligatoires en général sont exclues du champ du DIF.

Ainsi le DIF peut concerner des actions liées à l'évolution qualitative du poste, à l'évolution du métier, à une mobilité dans l'emploi et à une progression de carrière.

• La procédure

La collectivité territoriale informe périodiquement l'agent du total des droits acquis au titre du DIF. Le choix de l'action envisagée au titre du DIF est arrêtée par convention conclue entre l'agent et l'autorité territoriale. Lorsque l'agent prend l'initiative de faire valoir son DIF, l'autorité territoriale dispose d'un délai de deux mois pour lui répondre. L'absence de réponse vaut acceptation.

En cas de désaccord entre l'agent et l'employeur pendant 2 années successives, l'agent bénéficie d'une priorité d'accès aux actions de formation équivalentes organisées par le CNFPT.

Le CNFPT assure la transmission au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale d'un bilan annuel qualitatif et quantitatif de la mise en œuvre du droit individuel à la formation. La collectivité territoriale est tenue de remettre au CNFPT une copie des conventions conclues avec ses agents.

L'action de formation visée par une demande DIF peut être une action réalisée par le CNFPT ou une action réalisée par un autre organisme de formation ou par la collectivité elle-même avec ses moyens propres de formation interne.

Pour être reconnue comme action de formation, celle-ci doit répondre à un certain nombre de critères définis au préalable : objectif, public cible, matériels, moyens pédagogiques, etc.

• Les publics concernés

Le DIF* concerne tous les agents territoriaux titulaires et non titulaires occupant un emploi permanent. Si l'agent est à temps partiel, le droit est calculé au prorata du temps de travail.

Cette nouvelle voie d'accès à la formation place l'agent en situation d'acteur de son parcours professionnel et vise une plus grande accessibilité à la formation pour celles et ceux qui en sont les plus éloignés.

• Les modalités de mise en œuvre

Transférabilité du DIF

Les droits acquis au titre du DIF sont, en cas de mobilité, invocables devant toute autre personne morale de droit public. Les employeurs concernés peuvent prévoir par convention des modalités financières de transfert de ces droits. Cette transférabilité n'est pas possible pour les agents non titulaires.

Anticipation du DIF

Le DIF peut être utilisé par anticipation, (dans la limite de deux fois les droits acquis et au plus de 120 heures) sauf pour les agents non-titulaires, exception faite de ceux qui sont en CDI. Une convention est exigée pour préciser alors la durée de l'engagement à servir, durée correspondant au temps de service nécessaire à l'acquisition des droits anticipés.

Si l'agent part avant la fin de cette durée, il doit rembourser la collectivité. En cas de mutation, la collectivité ou l'établissement d'accueil peut se substituer à l'agent pour rembourser la collectivité d'origine.

Ce remboursement est égal au coût de la formation suivie et le cas échéant au montant de l'allocation perçue au titre de la durée anticipée du droit. La possibilité d'anticipation effective entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2009.

Ce que propose le CNFPT

Le CNFPT adapte ses modes de production et ses dispositifs de formation pour intégrer cette nouvelle conception d'une formation tout au long de la vie professionnelle et pour favoriser une individualisation des parcours.

Par ailleurs, le livret de formation proposé par le CNFPT permet d'inscrire les actions de formation suivies dans le cadre du DIF* (fiche 9).

Le CNFPT propose aux collectivités un modèle de convention « DIF » renseigné et signé par l'agent et la collectivité employeur à la suite d'une concertation entre l'agent et sa hiérarchie.

Ce modèle est téléchargeable sur les sites internet des délégations régionales et écoles du CNFPT ; il peut être le cas échéant lié à un bulletin type d'inscription à une action CNFPT quand celle-ci vise son offre.

Une action de formation à laquelle l'agent a eu accès par le DIF peut, par la suite être prise en compte par le mécanisme de dispense des formations statutaires (fiche 3).

Une copie (papier ou numérique) des conventions DIF est renvoyée au CNFPT qui effectue un bilan annuel du DIF dans les collectivités pour le Conseil supérieur de la FPT.

* Cf. glossaire

La période de professionnalisation

• Les textes de référence

Art. 4 de la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 modifiant l'art. 22 de la loi du 13 juillet 1983.

• Le calendrier

Dispositif initial de la réforme de la formation non transposé à ce jour dans la fonction publique territoriale.

• Les principes

L'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 concernant le secteur privé a créé la période de professionnalisation destinée à des salariés de plus de 45 ans pour acquérir une nouvelle qualification.

Ce dispositif est basé sur :

- une professionnalisation des parcours de formation,
- une alternance alliant séquences de formation et exercices d'activités professionnelles,
- un tuteur,
- une évaluation des compétences acquises.

La loi de modernisation de la fonction publique reprend et adapte ce dispositif aux 3 fonctions publiques. Les fonctionnaires peuvent bénéficier de périodes de professionnalisation comportant des actions de formation en alternance leur permettant, soit d'exercer de nouvelles fonctions au sein d'un même corps ou cadre d'emplois, soit d'accéder à un autre corps ou cadre d'emplois.

La période de professionnalisation offre un nouveau dispositif de formation au cours de la carrière des fonctionnaires, pour leur reconversion, leur reclassement ou leur requalification.

Elle organise un système d'alternance reconnaissant qu'une personne peut se former en exerçant de façon encadrée une activité nouvelle correspondant à la fois à son projet professionnel et aux besoins de la collectivité employeur.

• Les publics concernés

La période de professionnalisation concerne les fonctionnaires souhaitant exercer de nouvelles fonctions impliquant une mobilité dans un autre corps ou cadre d'emplois.

• Les modalités de mise en œuvre

Les propositions du protocole d'accord de la fonction publique du 21 novembre 2006

Ce nouveau dispositif est conçu comme un outil utile pour contribuer au développement de secondes carrières et vise certains agents :

- dont la qualification doit s'adapter,
- ayant 20 ans de service effectif ou âgés de 45 ans,
- en reconversion, reclassement ou inaptitude physique,
- qui envisagent une création ou une reprise d'entreprise,
- après un congé de maternité ou parental.

La période de professionnalisation peut être accordée à l'initiative de l'administration ou sur demande de l'agent. Elle peut entrer dans le cadre du DIF*.

Le départ en formation donne lieu à une convention entre l'agent et l'administration qui précise les fonctions auxquelles l'agent est destiné.

Les actions peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail.

* Cf. glossaire

Le livret individuel de formation

• Les textes de référence

Art. 1 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 1 de la loi du 12 juillet 1984.

Décret du 22 août 2008 relatif au livret individuel de formation.

• Le calendrier

Les dispositions du décret d'application du 22 août sont immédiatement applicables. Un délai de 6 mois, suivant la parution du décret, est accordé pour la diffusion du livret aux agents.

Le CNFPT en conformité avec le projet de décret avait pris les devants et a produit un modèle de livret individuel.

• Les principes

Tout agent occupant un emploi permanent, titulaires ou non, reçoit, par l'intermédiaire de sa collectivité, un livret individuel de formation, dans les 6 mois qui suivent la parution du décret, avec une copie du décret du 22 août 2008.

Le livret demeure la propriété de l'agent qui le complète tout au long de sa carrière et de son parcours professionnel.

Le livret est constitué notamment des informations recensées suivantes :

- les mentions des titres, diplômes et certificats de qualification,
- les actions de formation suivies et dispensées au titre de la formation professionnelle continue,
- la date, la durée et éventuellement le niveau de formations, des stages, actions de tutorat, etc,
- les emplois tenus, connaissances, compétences et aptitudes professionnelles mises en œuvres.

Sont annexés au livret individuel de formation :

- les copies des titres, diplômes et certificats de qualification,
- les attestations des formations et stages suivis,
- les attestations des emplois occupés,
- éventuellement les préconisations formulées à l'occasion d'un bilan de compétences ou d'un entretien professionnel.

• Les modalités d'utilisation et de mise en œuvre

L'agent peut communiquer son livret à l'occasion :

- de l'appréciation de sa valeur professionnelle et de ses acquis de l'expérience professionnelle en vue de son inscription sur une liste d'aptitude, par la voie de la promotion interne ou avancement de grade (fiche 15),
- d'une demande de mutation ou détachement,
- d'une demande de dispense de la durée des formations statutaires obligatoires d'intégration ou de professionnalisation (fiche 3).

Ce que propose le CNFPT

Le CNFPT diffuse un modèle de livret individuel de formation sur support numérique et papier. Ce livret comporte 3 parties que l'agent est libre de renseigner :

1 – Mes formations

Des informations sur les titres et diplômes obtenus avec leurs contenus ainsi que les actions de formation suivies.

2 – Mes expériences

Le parcours personnel et professionnel, fonctions et postes occupées dans et hors de la fonction publique, activités professionnelles et extra-professionnelles (bénévolat, action syndicale...).

3 – Mes compétences

Des informations sur les compétences acquises au cours du parcours personnel, professionnel et formatif.

Comment est-il diffusé ?

La diffusion du livret se fait dans le cadre d'une collaboration CNFPT – collectivités – agents. La collectivité délivre le livret mais n'a pas accès au livret de l'agent. Quand ce dernier veut ouvrir un LIF électronique il reçoit du CNFPT un code confidentiel.

Seul l'agent peut consulter ce support électronique, dont la base de données est uniquement gérée par le CNFPT.

Le support papier vient remédier aux cas où l'agent, au travail ou chez lui, n'a pas accès à internet.

Pour plus d'informations se reporter aux sites internet des délégations régionales et écoles du CNFPT.

* Cf. glossaire

L'observation de l'emploi, des métiers et des compétences

• Les textes de référence

Art. 11-II de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 12-1 (I, 3°) de la loi du 26 janvier 1984.

• Le calendrier

Ces dispositions sont d'application immédiate car la loi confirme des missions déjà assurées par le CNFPT.

• Les principes

Dans un contexte territorial en mutation, les travaux d'observation statistique et de prospective permettent :

- au CNFPT d'anticiper les besoins de formation et de compétences des agents et des collectivités territoriales,
- aux collectivités territoriales de mieux se situer et de se comparer en matière d'effectifs, d'emplois et de compétences,
- au CSFPT* et aux acteurs de l'emploi territorial de nourrir le dialogue social relatif à la décentralisation et aux ressources humaines qui l'accompagnent.

Le CNFPT s'est doté dès 1991 d'un Observatoire de la fonction publique territoriale. Il est aujourd'hui officialisé par la loi du 19 février 2007.

L'observation statistique et prospective doit porter sur 3 champs :

- l'emploi territorial : les effectifs et les caractéristiques des différentes composantes par statuts (titulaires, non titulaires, emplois aidés), par catégories hiérarchiques, par filières et cadres d'emplois, par secteurs d'activités, par types d'employeurs, par régions...
- les métiers et les compétences des territoriaux : par secteurs d'activités, par familles professionnelles, par activités principales ou spécifiques, par types de compétences mobilisées, par niveaux de qualifications et d'aptitudes requis...
- les pratiques de formation : par budgets de formation des collectivités (cotisation, hors cotisation...), par publics concernés, par types de prestations sollicitées, par opérateurs mobilisés...

• Les modalités de mise en œuvre

Les instances paritaires du CNFPT (Conseil national d'orientation et Conseil d'administration) proposent les orientations et les directives en vue de l'élaboration du programme de travail annuel d'observation et de prospective. Ce programme est soumis pour validation au CSFPT* et au Conseil national de l'information statistique (CNIS).

Les programmes annuels d'observation investissent plusieurs directions d'études :

- veille sur l'évolution de l'emploi territorial : tendances de l'emploi territorial, synthèses des bilans sociaux, perspectives d'évolution démographique, baromètres des offres d'emploi, suivi de la parité, suivi des contrats aidés dans les collectivités,
- veille sur l'évolution des métiers territoriaux et des qualifications (répertoire des métiers),
- études régionales,
- études sectorielles : police municipale, santé, social...
- études institutionnelles : ressources humaines des EPCI* à fiscalité propre, des SDIS*...
- pratiques de gestion des ressources humaines : pratiques de formation, GPEEC*, action sociale en faveur des agents, pratiques de VAE* et REP*...

Ce que propose le CNFPT

Pour assurer cette mission d'observation et de prospective, le CNFPT propose et met à disposition des outils et des ressources. À ce titre, il publie périodiquement et assure la diffusion des travaux statistiques et prospectifs tels que :

- les tendances annuelles de l'emploi territorial (évolutions du recrutement et de la formation),
- le répertoire des métiers territoriaux ;
- la synthèse des « bilans sociaux » coéditée par le CNFPT et le ministère de l'Intérieur ;
- les baromètres des offres d'emplois de catégories A et B ;
- les livrets statistiques sur les cadres d'emplois relevant de la compétence du CNFPT pour les concours et la mobilité ;
- les études régionales, nationales ou sectorielles selon le programme annuel de travail.

Toutes ces publications sont disponibles et consultables sur le site du CNFPT, rubrique « Observatoire de la fonction publique territoriale ».

* Cf. glossaire

Le répertoire national des emplois de direction

• Les textes de référence

Art. 11-II de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 12-1 (I, 3°) de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Décret n°88-545 du 6 mai 1988 relatif au recrutement direct dans certains emplois de la FPT, en application de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984.

Décret n°88-546 du 6 mai 1988 fixant la liste des établissements publics mentionnés à l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984.

• Le calendrier

Le répertoire national des emplois de direction sera mis en place dans le courant de l'année 2008.

• Les principes

Le répertoire national des emplois de direction est un nouvel outil favorisant la connaissance des emplois de direction dans la fonction publique territoriale. Ce répertoire a vocation à améliorer la connaissance des emplois supérieurs de la fonction publique territoriale et à contribuer à une plus grande transparence lors des vacances d'emplois. La loi en confie la gestion au CNFPT.

Le CNFPT est chargé de la création et de la mise à jour du répertoire, qui sera consultable par tous les agents et toutes les collectivités. Ces dernières contribueront à sa mise à jour en tenant informé le CNFPT de toute création ou suppression de ces emplois.

• Les emplois concernés

- DGS* et DGA* des départements et régions,
- DGS des communes de plus de 2 000 habitants,
- DGA, DGST* et DST* des communes de plus de 10 000 habitants,
- DG* des communautés urbaines, communautés d'agglomération, communautés d'agglomération nouvelle, SAN*, communautés de communes de plus de 10 000 habitants,
- DGA et DGST des communautés urbaines, communautés d'agglomération, communautés d'agglomération nouvelle, SAN*, communautés de communes de plus de 20 000 habitants,
- DG des syndicats intercommunaux et syndicats mixtes exclusivement composé de collectivités territoriales, assimilés à des communes de plus de 10 000 habitants,
- DGA des syndicats intercommunaux et syndicats mixtes exclusivement composé de collectivités territoriales, assimilés à des communes de plus de 20 000 habitants,

- DG et DGA des CIG*
- DG et DGA des CDG* de plus de 5 000 agents,
- Directeur des OPHLM* de plus de 5 000 logements,
- DG, DGA et directeurs du CNFPT,
- Directeur des caisses de crédit municipal,
- DG des CCAS ou CIAS assimilés à des communes de plus de 10 000 habitants,
- DGA des CCAS ou CIAS assimilés à des communes de plus de 20 000 habitants.

- **Les modalités de mise en œuvre**

Le répertoire sera consultable sur le site internet national du CNFPT et les sites des structures régionales. Les modalités de sa constitution et de sa mise à jour sont actuellement à l'étude.

Ce que propose le CNFPT

Le répertoire sera un outil interactif, afin que chaque collectivité puisse contribuer facilement à sa mise à jour régulière.

* Cf. glossaire

Les missions relatives aux agents de catégorie A relevant de l'article 45 de la loi du 26 janvier 1984 et aux ingénieurs en chef

• Les textes de référence

Art. 11-II de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 12-1 (II) de la loi du 26 janvier 1984.

• Le calendrier

Ces dispositions sont d'application immédiate car la loi confirme des missions déjà assurées par le CNFPT.

• Les principes

La loi vise à simplifier la règle de répartition de la gestion des cadres d'emplois entre les CDG* et le CNFPT concernant les missions liées à l'emploi. Le CNFPT reste exclusivement compétent pour les cadres A relevant de l'art. 45 et les ingénieurs en chef. Les CDG* exercent les mêmes missions à l'égard de tous les autres cadres d'emplois.

Pour ces cadres d'emplois, le CNFPT est chargé de :

- organiser les concours et les examens professionnels
- assurer la publicité des créations et vacances des emplois qui lui sont transmises par les centres de gestion,
- gérer la Bourse nationale des emplois,
- prendre en charge les fonctionnaires momentanément privés d'emploi et gérer leur carrière,
- aider au reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

• Les publics concernés

Les cadres A relevant de l'art. 45 sont les agents qui intègrent les cadres d'emplois prévoyant une scolarité à l'issue de la réussite au concours. Il s'agit des administrateurs, des conservateurs du patrimoine et des conservateurs des bibliothèques.

Les ingénieurs en chef, qui constituent le grade le plus élevé du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux, sont également concernés.

- **Les modalités de mise en œuvre**

S'agissant des missions déjà exercées à ce jour par le CNFPT, les modalités de mise en œuvre ne sont pas nouvelles :

- les concours sont organisés au niveau national et font l'objet d'une programmation sur 3 ans,
- la Bourse nationale des emplois est accessible sur le site internet (www.cnfpt.fr). En outre, une bourse de l'emploi commune avec plusieurs CDG* est d'ores et déjà proposée et offre une panoplie de services aux collectivités, aux demandeurs d'emploi et aux agents en recherche de mobilité (www.emploi-territorial.fr),
- les fonctionnaires momentanément privés d'emploi sont suivis de manière individualisée par les services du CNFPT dès leur placement en surnombre. Ils bénéficient de plans d'actions adaptés à leur profil.

Ce que propose le CNFPT

S'adressant à un public plus restreint, le CNFPT élaborera une offre de services diversifiée et individualisée.

* Cf. glossaire

La répartition des concours

• Les textes de référence

Art. 11-II de la loi du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale modifiant l'art.12-1 II §1 de la loi du 26 janvier 1984.

Art. 17 de la loi du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale modifiant l'art. 23 II §1 et 2 et III de la loi du 26 janvier 1984.

Art. 14 de la loi du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale modifiant l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984.

• Les principes

La répartition de l'organisation des concours et examens professionnels de catégories A, B et C est modifiée. Elle laisse au CNFPT l'organisation des concours des administrateurs, des conservateurs du patrimoine, des conservateurs de bibliothèques et des ingénieurs en chef.
(Cf. fiche n° 12)

Les autres concours organisés antérieurement par le CNFPT sont transférés aux centres de gestion qui, pour les concours de catégorie A, ont une obligation d'organisation régionale ou interrégionale.

Les autres concours (catégories B et C) peuvent être organisés au niveau départemental.

Les centres de gestion deviennent les principaux organisateurs des concours d'accès à la fonction publique territoriale, ce qui répond au souhait d'une meilleure visibilité de la répartition des concours par le grand public.

• Les publics concernés

Tous les candidats aux concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale.

- Les modalités de mise en œuvre

Concours relevant du CNFPT

Filière	Concours	Catégorie	Organisation	Date d'application
Administrative	Administrateur	A	Nationale	Immédiate
Technique	Ingénieur en chef	A	Nationale	Immédiate
Culturelle	Conservateur du patrimoine	A	Nationale	Immédiate
	Conservateur de bibliothèques	A	Nationale	Immédiate

Concours relevant des seuls centres de gestion

Filière	Concours	Catégorie	Organisation	Date d'application	
Administrative	Attaché	A	Régionale ou interrégionale	Différée	
	Rédacteur	B	Départementale, régionale ou interrégionale	Immédiate	
Technique	Ingénieur	A	Régionale ou interrégionale	Différée	
	Technicien supérieur	B	Départementale, régionale ou interrégionale	Immédiate	
	Contrôleur de travaux	B	Départementale, régionale ou interrégionale	Différée	
Sportive	Conseiller des activités physiques et sportives	A	Régionale ou interrégionale	Différée	
	Educateur des activités physiques et sportives	B	Départementale, régionale ou interrégionale	Différée	
Culturelle	Directeur d'établissement d'enseignement artistique	A	Régionale ou interrégionale	Différée	
	Attaché de conservation du patrimoine	A	Régionale ou interrégionale	Différée	
	Bibliothécaire	A	Régionale ou interrégionale	Différée	
	Professeur d'enseignement artistique	A	Régionale ou interrégionale	Différée	
	Assistant spécialisé d'enseignement artistique	B	Départementale, interrégionale ou régionale	Différée	
	Assistant d'enseignement artistique	B	Départementale, interrégionale ou régionale	Différée	
	Assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques	B	Départementale, interrégionale ou régionale	Différée	
	Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	B	Départementale, interrégionale ou régionale	Différée	
	Police municipale	Directeur de police municipale	A	Régionale ou interrégionale	Différée
		Chef de service de police municipale	B	Départementale, interrégionale ou régionale	Différée
Animation	Animateur	B	Départementale, interrégionale ou régionale	Immédiate	

Concours relevant des centres de gestion ou des collectivités locales non affiliées

Filière	Concours	Catégorie	Date d'application	
Médico-sociale	Médecin	A	Immédiate	
	Biologiste, vétérinaire, pharmacien	A	Immédiate	
	Psychologue	A	Immédiate	
	Puéricultrice cadre de santé	A	Immédiate	
	Puéricultrice	A	Immédiate	
	Sage-femme	A	Immédiate	
	Cadre de santé infirmier, rééducateur et assistant médico-technique	A	Immédiate	
	Assistant socio-éducatif	B	Immédiate	
	Educateur de jeunes enfants	B	Immédiate	
	Infirmier	B	Immédiate	
	Moniteur éducateur	B	Immédiate	
	Conseiller socio-éducatif	A	Immédiate	
	Assistant médico-technique	B	Immédiate	
	Rééducateur	B	Immédiate	
	Auxiliaire de puériculture	C	Immédiate	
	Agent spécialisé des écoles maternelles	C	Immédiate	
	Agent social qualifié de 1 ^{re} classe	C	Immédiate	
	Auxiliaire de soins	C	Immédiate	
	Administrative	Adjoint administratif territorial	C	Immédiate
	Sportive	Opérateur des activités physiques et sportives	C	Immédiate
Technique		Agent de maîtrise	C	Immédiate
Technique	Adjoint technique territorial	C	Immédiate	
	Adjoint technique territorial des établissements d'enseignement*	C	Immédiate	
	Culturelle	Adjoint territorial du patrimoine	C	Immédiate
Police municipale	Agent de police municipale	C	Immédiate	
	Garde champêtre	C	Immédiate	
Animation	Adjoint territorial d'animation	C	Immédiate	

* En attente de la publication des décrets

Concours relevant des SDIS

Filière	Concours	Catégorie	Organisation	Date d'application
Sapeur-pompier	Sapeur-pompier non officier	C	Décentralisée	Immédiate

Concours relevant de la direction de la sécurité civile relevant du ministère de l'Intérieur

Filière	Concours	Catégorie	Date d'application
Sapeur-pompier	Capitaine, commandant, lieutenant colonel et colonel de sapeurs-pompiers	A	Immédiate
	Médecin et pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels	A	Immédiate
	Infirmier d'encadrement de sapeurs-pompiers professionnels	A	Immédiate
	Major et lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels	B	Immédiate
	Infirmier de sapeurs-pompiers professionnels	B	Immédiate

Ce que propose le CNFPT

Le CNFPT prépare les agents territoriaux à l'exhaustivité des concours de la fonction publique territoriale.

Il édite des ouvrages de préparation aux concours.

Pour les concours qu'il organise, les candidats bénéficient du service de pré inscription en ligne sur le site internet www.cnfpt.fr ainsi que les résultats des concours et les statistiques relatives au nombre de postes, d'inscrits, de présents, d'admissibles et d'admis.

La validation des acquis de l'expérience

• Les textes de référence

Loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002.

Art. 5 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 5 de la loi du 12 juillet 1984.

Art. 6 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 57 de la loi du 26 janvier 1984.

Art. 11 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 12-1 de la loi du 26 janvier 1984.

Art. 1 de la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 modifiant l'art. 21 de la loi du 13 juillet 1983.

Articles 27 à 33 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la FPT.

• Le calendrier

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est un droit déjà existant dont l'accès est facilité dans la fonction publique territoriale par la reconnaissance du congé VAE* d'une durée de 24H, fractionnable.

• Les principes

La VAE* est un droit individuel pour tout citoyen depuis la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002.

Elle permet la reconnaissance officielle de l'expérience professionnelle, associative ou bénévole en vue d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle (CQP), sous condition que ceux-ci soient inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La VAE appartient à la catégorie des formations personnelles suivie à l'initiative du fonctionnaire. La demande de VAE* doit être adressée à l'autorité qui délivre le titre ou le diplôme dans les formes et délais que cette autorité a déterminés et rendus publics.

La seule condition réglementaire pour accéder à la VAE* est d'avoir exercé une activité, professionnelle ou non, en rapport avec le titre ou diplôme recherché pendant une durée d'au moins 3 ans, continue ou non. Il n'y a pas d'ancienneté dans la fonction publique territoriale exigée pour déposer une demande de congé VAE ; la seule limite imposée est d'attendre un an entre deux congés de ce type.

Le candidat doit constituer un dossier comprenant des documents rendant compte des activités exercées. La demande est examinée par un jury constitué conformément au règlement du diplôme ou du titre.

Les moyens que la collectivité entend déployer au service de la VAE pour ses agents peuvent être annexés au plan de formation (fiche 17).

Ce dispositif permet à l'agent d'acquérir une nouvelle qualification professionnelle, et notamment de faire valoir ses compétences dans le cadre d'une mobilité professionnelle ou d'un accès à un concours.

Il constitue également pour les collectivités un outil de gestion des ressources humaines dans un environnement en pleine mutation.

La loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 indique également que le CNFPT assure le suivi des demandes de VAE* dont il est saisi.

- **Les publics concernés**

Tous les agents de la fonction publique territoriale, titulaires, stagiaires, non-titulaires.

- **Les modalités de mise en œuvre**

Que ce soit de sa propre initiative ou lors de l'entretien individuel annuel ou d'un bilan de compétences (fiche 16), l'agent peut décider d'engager une démarche de VAE*.

La demande de congé VAE doit être déposée 60 jours avant en précisant à l'autorité territoriale le titre visé, la nature et la durée des actions concernées et la dénomination des organismes intervenants. La collectivité territoriale fait connaître dans les trente jours sa réponse.

L'agent peut mener seul sa démarche ou saisir la DRH* de sa collectivité pour l'informer et solliciter son appui dans la conduite de son projet. En cas de prise en charge financière par la collectivité territoriale des frais de participation ou de préparation de la VAE, une convention tripartite est établie entre la collectivité territoriale et les organismes intervenants.

Il est nécessaire d'analyser le projet et de produire une demande de recevabilité avec une première série d'éléments justificatifs. Dans le cas d'une réponse positive à la demande, il convient de déposer un dossier descriptif complet de l'expérience professionnelle.

La décision du jury de validation peut déboucher sur 3 cas de figure : une validation partielle, une validation totale ou une absence totale de validation.

Au terme du congé pour VAE, l'agent présente une attestation de fréquentation effective délivrée par l'autorité chargée de la certification. Au cas où, sans modification préalable, il n'aurait pas suivi l'ensemble des actions, l'agent peut perdre le bénéfice du congé et être obligé de rembourser des frais afférents à la prise en charge financière.

Ce que propose le CNFPT

L'objectif du CNFPT est de promouvoir la VAE* pour aider les collectivités territoriales à valoriser le potentiel humain de leur collectivité et à accompagner leurs agents dans l'acquisition d'une qualification professionnelle.

Les délégations régionales proposent une gamme de services :

- renseigner sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience,
- conseiller les collectivités en analysant leur demande et les problématiques susceptibles de trouver une réponse à travers le dispositif de VAE*,
- vérifier la pertinence des projets VAE* des agents,
- accompagner les collectivités pour la construction des cahiers des charges, l'aide aux choix des prestataires...
- offrir des formations en direction des acteurs des ressources humaines.

* Cf. glossaire

La reconnaissance de l'expérience professionnelle

• Les textes de référence

Art. 4 de la loi du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale modifiant l'art. 3 de la loi du 12 juillet 1984 pour la réduction des durées de formations statutaires obligatoires.

Art. 11 de la loi du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale modifiant l'art. 12-1 de la loi du 26 janvier 1984 attribuant au CNFPT la mise en œuvre de ces procédures de réduction des durées des formations statutaires.

Décret du 29 mai 2008 sur les formations statutaires.

Décret du 22 août 2008 relatif au livret individuel de formation.

Art. 36 - 4^e alinéa de la loi du 26 janvier 1984 pour la REP concours.

Décret du 13 février 2007.

Art. 31 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 36 de la loi du 26 janvier 1984 pour la REP concours.

Art. 33 et 43 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant les art. 39 et 79 de la loi du 26 janvier 1984 pour la REP promotion interne et avancement de grade.

Décret du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

Arrêté du 19 juin 2007 fixant la liste des concours et les règles de composition et de fonctionnement des commissions d'équivalence de diplômes pour l'accès aux concours de la fonction publique territoriale.

Arrêté 2 du 26 juillet 2007 fixant les équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique subordonnés à la possession de diplômes ou titres sanctionnant un niveau d'études déterminé relevant d'une formation générale ou de plusieurs spécialités de formation.

• Le calendrier

La commission d'équivalence des diplômes français ou d'expérience professionnelle fonctionne au CNFPT depuis octobre 2007 : voir page d'accueil du présent portail internet du CNFPT.

Les mesures de réduction des durées de formations statutaires sont entrées en application de puis le 1^{er} juillet 2008.

La procédure de réduction des formations fonctionne depuis juillet 2008 (voir portail CNFPT, rubrique formation, sous-rubrique se former tout au long de la vie : mécanisme de dispense des formations obligatoires).

• Les principes

Le décret du 13 février 2007, antérieur à la loi du 19 février 2007, a introduit la reconnaissance de l'expérience et l'équivalence des diplômes pour la plupart des concours, permettant de se présenter à ceux-ci en l'absence du diplôme requis.

La loi du 19 février 2007 a étendu le bénéfice de la reconnaissance de l'expérience :

- pour favoriser les promotions internes et les avancements de grade,
- pour permettre l'adaptation de certaines épreuves de concours.

Cette même loi et les décrets d'application du 29 mai 2008 autorisent la prise en compte de l'expérience, ainsi que des diplômes et formations professionnelles antérieures, pour réduire pour tout ou partie, les durées des formations statutaires d'intégration et de professionnalisation (fiche 3).

La mise en œuvre des procédures de reconnaissance relève du CNFPT :

- pour la réduction des durées des formations obligatoires statutaires, (fiche 3)
- pour l'appréciation de la dispense de diplôme préalable à un concours. Lors de l'inscription à un concours, les candidats devront constituer un dossier permettant à la fois d'apprécier leur expérience professionnelle et de décider si elle équivaut ou non au diplôme normalement requis,
- pour les adaptations d'épreuves de concours A + dont il conserve l'organisation, sous réserve de futures dispositions réglementaires.

• Les publics concernés

La réduction des durées de formation s'applique aux fonctionnaires relevant d'une formation statutaire obligatoire et la REP* s'applique aux candidats aux concours externes de la fonction publique territoriale.

• Les modalités de mise en œuvre

Ces modalités sont précisées par la voie réglementaire.

Pour la REP* relative à la dispense de diplôme préalable à un concours, deux procédures sont mises en place selon le type de concours :

- pour les concours ouverts à une condition de diplôme généraliste, la REP est effectuée directement par les services instructeurs ;
- pour les concours ouverts à une condition de diplôme spécifique, la REP est effectuée par une commission. La commission compétente est celle placée auprès :
 - du CNFPT si le candidat possède un diplôme français et/ou une expérience professionnelle ;
 - de la DGCL si le candidat possède un diplôme étranger, accompagné ou non d'une expérience professionnelle.

Les deux commissions ont été instaurées respectivement en octobre et novembre 2007. Leurs travaux se déroulent, depuis lors, à un rythme régulier. La procédure de réduction des durées de formations statutaires est une procédure différente de la REP ci-dessus (fiche 3).

Ce que propose le CNFPT

- Établir des références permettant d'évaluer l'expérience pour les dispenses de concours.
- Construire des itinéraires de formation modulaires permettant d'individualiser les parcours et prenant en compte l'expérience.

* Cf. glossaire

Le bilan de compétences

• Les textes de référence

Art. 1 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 1 de la loi du 12 juillet 1984.

Art. 3 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 ajoutant l'art. 2-2 à la loi du 12 juillet 1984.

Art. 11 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 12-1 de la loi du 26 janvier 1984.

Art. 1 de la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 modifiant l'art. 21 de la loi du 13 juillet 1983.

Articles 18 à 26 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la FPT.

• Le calendrier

Déjà pratiqué par certaines collectivités, la réforme vient conforter son usage par la reconnaissance du congé pour bilan de compétence de 24 H fractionnable dans la fonction publique territoriale.

• Les principes

Le bilan de compétences est, comme la VAE, une notion héritée du droit du travail. Il a pour objectif de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Il est transposé dans la fonction publique territoriale par la loi de modernisation de la fonction publique qui crée le congé pour bilan de compétences et la loi relative à la fonction publique territoriale qui établit un lien entre bilan de compétences et certaines formations, en particulier avant de suivre des formations de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique ou avant de solliciter un congé de formation professionnelle. Comme ce dernier et la VAE, le bilan de compétence entre dans la catégorie des formations personnelles suivies à l'initiative de l'agent.

Les moyens que la collectivité entend déployer au service des bilans de compétences de ses agents peuvent être annexés au plan de formation (fiche 17). Le CNFPT assure le suivi des demandes de bilans précédant un parcours de formation.

Il peut être tenu compte des bilans de compétences pour réduire la durée des formations statutaires obligatoires ou pour accéder à des grades, corps ou cadres d'emplois par voie de promotion interne (fiche 3).

La réalisation d'un bilan de compétences sera inscrite sur le livret individuel de formation (fiche 9).

L'agent ne peut prétendre à plus de deux congés pour bilan de compétences et le second congé ne peut être accordé que 5 ans après le premier.

- **Les publics concernés**

Tous les agents titulaires, stagiaires ou non-titulaires de la fonction publique territoriale ainsi que les assistants maternels et familiaux.

- **Les modalités de mise en œuvre**

Le bilan de compétence est accessible aux agents, titulaires ou non, ayant 10 ans de services effectifs. La demande de congé doit être déposée 60 jours avant le début du bilan de compétence, en indiquant les dates, durée et l'organisme prestataire choisi par l'agent et la collectivité territoriale. Celle-ci fait connaître sa réponse dans les 30 jours. En cas de refus ou de report de la demande, elle doit le motiver.

En cas de prise en charge financière du bilan de compétence par la collectivité territoriale, une convention est conclue entre l'agent, la collectivité employeur et l'organisme prestataire. Cette convention précise les principales obligations qui incombent à chacun des partenaires.

Le bilan de compétence est réalisé selon les modalités prévues aux articles R900-1 à 900-7 du code du travail.

Au terme du bilan de compétence, l'agent présente une attestation de fréquentation effective délivrée par l'organisme chargé de réaliser le bilan. Au cas où, sous motif valable, il n'aurait pas suivi l'ensemble des actions, l'agent peut perdre le bénéfice de ce congé et être obligé de rembourser les frais afférents à la prise en charge financière.

Ce que propose le CNFPT

Le CNFPT va déterminer les conditions dans lesquelles il pourra faciliter l'accès des agents territoriaux à des bilans de compétences précédant certains parcours de formation.

* Cf. glossaire

Le plan de formation

• Les textes de référence

Art. 7 de la loi relative relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 7 de la loi du 12 juillet 1984.

Article 9 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la FPT.

Articles 2 et 3 du décret du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux.

• Le calendrier

Les dispositions relatives au plan de formation sont applicables dès promulgation de la loi du 19 février 2007.

Toutefois des décrets d'application viennent compléter certaines modalités de mise en œuvre, notamment sur le DIF* (fiche 7) ou les formations obligatoires (fiche 3).

• Les principes

La circulaire DGCL du 16 avril 2007 rappelle que le plan est l'élément essentiel de la politique de formation des employeurs locaux.

Le protocole du 21 novembre 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la fonction publique recommande de distinguer :

- le document d'orientation à moyen terme de la formation, venant en application d'un schéma stratégique de GRH et d'une gestion prévisionnelle des emplois
- le programme lui-même de formation.

Le plan de formation détermine le programme d'actions de formation à moyen terme des agents de la collectivité. Ce plan, annuel ou pluriannuel, regroupe a minima les catégories d'actions suivantes :

- les formations statutaires : formations d'intégration et de professionnalisation,
- les formations de perfectionnement,
- les formations de préparation aux concours et aux examens professionnels.

En cas de plan de formation pluriannuel, une actualisation annuelle est recommandée. Des projets de formations peuvent parfois faire évoluer le plan en cours d'année.

La principale nouveauté de la loi vient de l'obligation d'identifier dans le plan de formation les actions de formation demandées par les agents dans le cadre de leur DIF*.

Le plan de formation demeure obligatoire et transmis au CNFPT. Celui-ci établit chaque année le programme des formations statutaires en tenant compte des priorités inscrites dans les plans de formation des collectivités. Ces dernières informent chaque année le CNFPT, avant le 1^{er} janvier, de l'état prévisionnel de leurs effectifs.

Il doit être soumis à l'avis du Comité technique paritaire (CTP*) de la collectivité ou du centre de gestion pour les collectivités de moins de 50 agents.

Quand la collectivité employeur fixe, en complément du plan de formation, le volume des crédits qu'elle souhaite consacré aux actions engagées par ses agents dans le cadre de la formation personnelle (congé de formation professionnelle, bilan de compétences et VAE), le comité technique paritaire en est tenu informé.

• Les modalités de mise en œuvre

Dans l'esprit de la réforme de la formation professionnelle, le plan de formation est conçu comme le document de mise en perspective et d'articulation des différents outils de professionnalisation des agents de la collectivité.

Il est donc utile d'y mentionner d'autres types d'actions auxquelles la collectivité choisit de recourir, par exemple :

- les actions de lutte contre l'illettrisme (fiche 6),
- les actions prévues pour la validation des acquis de l'expérience (fiche 14) et les bilans de compétences (fiche 16).

Différentes façons d'analyser les besoins peuvent présider à l'élaboration du plan de formation, approche par poste, par métier, par service, par fonction, par projet, etc.

Ces approches peuvent être complémentaires ou alternatives suivant les cas. Ce qui est important c'est de marier approche individuelle, d'où la nécessité des entretiens individuels, et l'approche collective, d'où la nécessité d'orientations et priorités donnant sens au plan.

Le plan de formation prend sens quand il rend plus lisible les orientations de la politique locale des ressources humaines d'emploi, de qualification, de formation, leur mise en œuvre à travers les programmes d'actions qui en découlent, l'identification des publics bénéficiaires et les modalités d'évaluation des actions et du plan lui-même.

Le plan de formation contribue à l'enrichissement du dialogue social, tant au niveau des agents et de leur encadrement direct qu'au niveau du CTP*.

L'établissement d'une charte ou d'un règlement local de formation permet de préciser l'organisation de la fonction formation au sein de la collectivité ainsi que les règles et les conditions d'accès à la formation.

Les propositions du protocole d'accord de la fonction publique du 21 novembre 2006

Le protocole souligne que l'administration :

- a l'obligation d'assurer l'adaptation des agents à leur poste de travail,
- doit veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi,
- doit proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Le protocole tend à préciser les rôles et initiatives de chacun des acteurs de la formation :

- le plan de formation qui exprime les priorités de l'administration,
- le congé de formation qui relève de la seule initiative de l'agent,
- le DIF* qui relève de l'initiative de l'agent avec l'accord de son administration.

Souhaitant favoriser l'accès de tous à la formation, les agents n'ayant pas participé au cours des 3 années antérieures à des actions de formation, bénéficient d'un départ en formation de droit. Ce départ peut être différé en raison des nécessités du fonctionnement du service et selon des modalités définies après concertation avec les représentants du personnel.

Ce que propose le CNFPT

Sachant que le plan de formation est au cœur d'un nouveau modèle de formation professionnelle, le CNFPT propose un appui différencié aux collectivités, en prenant en compte leurs politiques et leurs moyens, avec un effort particulier pour les petites collectivités, en collaboration avec les centres de gestion et les intercommunalités.

Cet appui se traduit selon les cas par :

- la formation de responsables de formation,
- des apports méthodologiques adaptés à la diversité des environnements locaux,
- une mise en réseau de professionnels,
- des ateliers d'échange de pratiques,
- un centre de ressources en ligne pour les responsables de formation.

Une assistance à maîtrise d'ouvrage, parfois à la maîtrise d'œuvre, peuvent être proposées par les délégations régionales.

* Cf. glossaire

Les nouvelles dispositions statutaires

• Les instances paritaires

La loi prévoit la possibilité d'instaurer un CTP* commun entre un EPCI* et ses communes membres lorsque l'effectif global est au moins égal à 50 agents. (art. 29 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 32 de la loi du 26 janvier 1984).

• Les modalités de recrutement et de gestion des agents non titulaires

Dans les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes dont la moyenne arithmétique ne dépasse pas 1 000 habitants, il est désormais possible de recruter un contractuel pour occuper l'emploi de secrétaire de mairie quelle que soit la durée de son temps de travail.

Dans les communes de moins de 2 000 habitants et les groupements de communes de moins de 10 000 habitants, lorsque la création ou la suppression d'un emploi dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public, la collectivité peut pourvoir à cet emploi par un agent non titulaire. (art. 53 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 3 de la loi du 26 janvier 1984).

La durée des contrats est de 3 ans maximum. Au bout de 6 ans, ils sont reconduits par décision expresse et pour une durée indéterminée. (art. 14-I de la loi du 26 juillet 2005 modifiant l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984).

Pour tous les non titulaires, en cas de changement d'emploi au sein de la même collectivité, le bénéfice du contrat à durée indéterminée est maintenu, si les fonctions exercées sont de même nature. (art. 26 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 3 de la loi du 26 janvier 1984).

Pour l'évolution des rémunérations des CDI*, un décret prévoira les conditions dans lesquelles les agents non titulaires pourront voir leur rémunération évoluer au sein de leur collectivité ou de leur établissement. (art. 27 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 136 de la loi du 26 janvier 1984).

• L'abaissement du seuil de création des emplois fonctionnels

- DG* et DGS* des communes : plus de 2 000 habitants au lieu de 3 500 hab.,
- DST* et DGST* des communes : plus de 10 000 habitants au lieu de 20 000 hab.,
- DG* et DGA* des EPCI à fiscalité propre : plus de 10 000 habitants au lieu de 20 000 hab.,
- DGST* des EPCI* à fiscalité propre : plus de 10 000 habitants au lieu de 80 000 hab. (art. 37-I de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 53 de la loi du 26 janvier 1984).

- **Les concours**

Les concours internes sur épreuves sont ouverts aux militaires et magistrats.
(art. 31 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 36 (2°) de la loi du 26 janvier 1984).

Il est précisé pour le 3^e concours qu'il est organisé « sur épreuves ».

(art. 31 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 36 (3°) de la loi du 26 janvier 1984).

Il est ajouté que les épreuves des concours externes, internes et 3^e voie peuvent tenir compte de « l'expérience professionnelle des candidats ».

(art. 31 de la loi relative à la fonction publique territoriale modifiant du 19 février 2007 l'art. 36 (dernier alinéa) de la loi du 26 janvier 1984).

Les agents handicapés, recrutés sans concours sur la base de l'art. 38 de la loi du 26 janvier 1984, dans un cadre d'emplois nécessitant l'accomplissement d'une scolarité sont recrutés pour un contrat de 2 ans.

(art. 32 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 38 de la loi du 26 janvier 1984).

L'inscription des lauréats de concours sur la liste d'aptitude reste fixée à 3 ans, mais le décompte de cette période est désormais suspendu pendant la durée des congés suivants : maternité, parental, adoption, présence parentale, accompagnement d'une personne en fin de vie, longue durée et service national.

(art. 34 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 44 de la loi du 26 janvier 1984).

La loi prévoit la possibilité pour une autorité organisatrice de concours de nommer des examinateurs spécialisés, au plus tard la veille de l'épreuve pour laquelle ils sont désignés. Ils évaluent les candidats ou corrigent leurs copies et participent avec voix consultative aux délibérations du jury.

(art. 28 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 44 de la loi du 26 janvier 1984).

- **La promotion interne et avancement de grade**

Pour l'accès à un grade supérieur au titre de la promotion interne, il est précisé que les inscriptions au choix sur liste d'aptitude, après avis de la CAP*, tiennent compte de la « valeur professionnelle » et des « acquis de l'expérience professionnelle des agents ».

(art. 33 de la loi n° 2007-209 relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 39 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Pour l'accès à un grade supérieur au titre de l'avancement de grade, le nombre maximal de fonctionnaires pouvant être promus est déterminé par un taux appliqué à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement. Ce taux est désormais fixé par l'assemblée délibérante après avis du CTP*. Cette modalité ne s'applique pas aux agents de police municipale.

(art. 35 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 49 de la loi du 26 janvier 1984).

Pour l'inscription au choix sur un tableau d'avancement, après avis de la CAP*, il est tenu compte des acquis de l'expérience professionnelle en plus de l'appréciation de la valeur professionnelle.

(art. 43 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 79 de la loi du 26 janvier 1984).

- **L'exercice du droit syndical**

En cas de mise à disposition due, mais non effective de fonctionnaires, l'organisation syndicale concernée reçoit une somme égale à la rémunération de ces fonctionnaires. Cette somme est prélevée sur les ressources affectées à la dotation globale de fonctionnement de la collectivité.

(art. 46 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 100 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Les conditions dans lesquelles la collectivité ou l'établissement respecte ses obligations en matière de droit syndical doivent figurer dans le bilan social élaboré au moins tous les 2 ans par les collectivités et présenté au CTP.

(art. 30 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

L'avancement du fonctionnaire bénéficiant d'une mise à disposition ou d'une décharge totale de service pour l'exercice d'un mandat syndical a lieu sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du cadre d'emplois dont il relève.

(art. 42 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 77 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

- **La discipline**

La loi prévoit une modification de la durée maximale de l'exclusion temporaire de fonctions (sanction du 3e groupe). Elle passe de 16 jours à 2 ans au lieu de 16 jours à 6 mois.

(art. 44 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

- **Les congés**

2 congés sont introduits dans la loi : le congé pour validation des acquis de l'expérience et le congé pour bilan de compétences.

(art. 6 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 57 de la loi du 26 janvier 1984 et art. 1 de la loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique modifiant l'article 21 de la loi du 13 juillet 1983).

- **Le temps partiel thérapeutique**

Après 6 mois consécutifs de congés maladie pour une même affection ou un congé de longue maladie ou un congé de longue durée, les fonctionnaires peuvent être autorisés à accomplir un service à temps partiel, après avis du comité médical. Ce service à temps partiel peut être accordé pour une période de 3 mois renouvelable 3 fois au maximum. Il ne peut être inférieur au mi-temps. Il se substitue au mi-temps thérapeutique.

(art. 42-II de la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 modifiant l'art. 57 (4° bis) de la loi du 26 janvier 1984).

- **Le temps partiel pour création d'entreprise**

L'accomplissement d'un service à temps partiel est accordé de plein droit à un fonctionnaire ou agent public qui crée ou reprend une entreprise, pour une durée maximale de 2 ans. Cette demande est soumise à la commission de déontologie.

(art. 21 de la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 modifiant l'art. 60 bis de la loi du 26 janvier 1984).

- **Les autorisations spéciales d'absence**

Un décret précisera les autorisations spéciales d'absence qui font l'objet d'un contingent global calculé pour les autorisations accordées aux représentants syndicaux par les centres de gestion pour les collectivités affiliées qui emploient moins de 50 agents.

(art. 38 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 59 de la loi du 26 janvier 1984).

- **Les règles applicables en matière d'hygiène, de sécurité et de médecine préventive**

3 nouveaux articles sont insérés dans la loi. Ils renvoient au code du travail en matière d'hygiène et de sécurité, avec toutefois une possibilité de dérogation par décret en Conseil d'État.

L'autorité territoriale désigne dans les services des collectivités et établissements territoriaux, les agents chargés d'assurer, sous sa responsabilité la mise en œuvre de ces règles (ACMO*).

Chaque collectivité doit disposer d'un service de médecine préventive ; soit par sa création, soit par adhésion à un service créé par son centre de gestion, soit par adhésion à un service commun à plusieurs collectivités, soit par adhésion aux services de santé au travail interentreprises ou assimilés.

(art. 48-II de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 rajoutant les art. 108-1 à 108-3 à la loi du 26 janvier 1984).

- **La perte d'emploi**

Pour les fonctionnaires à temps non complet, une modification de leur temps de travail qui n'excède pas 10 % n'est plus assimilée à une suppression d'emploi. Cependant, si cette modification a pour effet de les faire travailler moins de 28 heures hebdomadaires (seuil d'affiliation à la CNRACL), cette modification est assimilée à une suppression d'emploi.

(art. 45 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 97 de la loi du 26 janvier 1984).

- **La limite d'âge**

Les fonctionnaires et contractuels recrutés sur un emploi fonctionnel par la voie du recrutement direct (art. 47) qui ont atteint la limite d'âge (65 ans) peuvent, à leur demande et dans l'intérêt du service, être maintenus en fonctions jusqu'au renouvellement de l'organe délibérant si la date de celui-ci intervient dans les 18 mois.

(art. 52 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 ajoutant l'art. 7-1 à la loi du 13 septembre 1984).

- **L'indemnité compensatoire des dépenses de formation**

En cas de mutation d'un fonctionnaire dans les 3 ans suivant sa titularisation, la collectivité d'accueil rembourse à la collectivité d'origine une part de la rémunération perçue par l'agent pendant le temps de la formation obligatoire d'intégration et de professionnalisation et, le cas échéant, le coût de toute formation complémentaire suivie au cours de ces 3 années.

Si l'indemnité ne fait pas l'objet d'un accord, c'est la totalité des dépenses engagées qui est prise en compte.

(art. 36 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 51 de la loi du 26 janvier 1984).

- **Le maintien à titre individuel des avantages acquis**

La loi rend possible le maintien des avantages individuellement acquis avant la parution de la loi du 26 janvier 1984 en matière de rémunération et de retraite lors d'un changement d'affectation d'une collectivité territoriale vers un établissement public qui lui est rattaché, et inversement.

(art. 47 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 ajoutant l'art. 111-1 à la loi du 26 janvier 1984).

- **L'intégration automatique de titulaires d'emplois spécifiques de catégorie A**

Dès lors qu'ils possèdent un diplôme de niveau licence et 15 années de carrière dans un emploi spécifique de catégorie A, les agents peuvent demander leur intégration dans l'une des filières de la fonction publique territoriale.

Les modalités seront fixées par décret

(art. 54 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 ajoutant l'art. 139 ter à la loi du 26 janvier 1984).

- **La disposition en faveur de l'égalité professionnelle hommes-femmes**

Une négociation au sein de la collectivité avec les organisations syndicales doit conduire à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de promotion et de mobilité. Un plan pluriannuel devra être élaboré à cet effet.
(art. 69 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 33 de la loi du 26 janvier 1984).
- **L'extension du rôle des CAP***

Les CAP* sont saisies lorsqu'un agent public souhaite exercer des activités privées
(art 19-IV de la loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique du modifiant l'art. 30 la loi du 13 juillet 1983).
- **La mise à disposition**

La mise à disposition devient une modalité de mobilité des fonctionnaires entre les 3 fonctions publiques.
(art. 12 de la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 modifiant l'article 14 de la loi du 13 juillet 1983).

La mise à disposition d'un agent auprès d'une administration devient possible même si cette administration possède un emploi budgétaire vacant.

La loi énumère les administrations et organisations auprès desquelles un agent territorial peut être mis à disposition.

La mise à disposition donne lieu à remboursement de la rémunération, des charges sociales, frais professionnels et avantages en nature dont bénéficie l'agent. Il peut être dérogé à cette règle lorsque la mise à disposition intervient entre une collectivité territoriale et un établissement public administratif dont elle est membre ou qui lui est rattaché, auprès du CSFPT*, auprès d'une organisation internationale intergouvernementale ou auprès d'un Etat étranger.
(Art. 14 de la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 modifiant les articles 61 à 63 de la loi du 26 janvier 1984).

Les agents non titulaires en CDI* auront la possibilité d'être mis à disposition entre collectivités, EPCI* et établissements publics rattachés
(art. 27 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant l'art. 136 de la loi du 26 janvier 1984).
- **L'action sociale**

L'action sociale vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles dans divers domaines, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles. Les bénéficiaires de l'action sociale contribuent à la dépense engagée en fonction de leur revenu et de leur situation familiale.
(art. 26 de la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 modifiant l'art. 9 de la loi du 13 juillet 1983).
- **Le supplément familial de traitement**

La loi étend l'interdiction faite aux parents de cumuler le supplément familial de traitement pour un même enfant aux établissements publics à caractère industriel et commercial, aux entreprises publiques ou aux organismes financés à 50 % au moins par des ressources publiques.
(Art. 23-II de la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 modifiant l'art. 20 de la loi du 13 juillet 1983).
- **La participation au financement des garanties de protection sociale complémentaire**

Les personnes publiques peuvent ainsi contribuer au financement des mutuelles auxquelles souscrivent leurs agents. Cette participation est réservée aux contrats ou

règlements garantissant la mise en œuvre de dispositifs de solidarité entre les bénéficiaires, actifs et retraités.

(Art. 39 de la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 ajoutant l'art. 22 bis à la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

- **Les conditions d'exercice d'une activité privée par un fonctionnaire**

Le principe de l'interdiction de l'exercice d'une activité privée, lucrative ou non, est étendu, en plus des fonctionnaires, aux agents non titulaires de droit public.

Les dérogations à ce principe sont désormais précisées :

- Lorsqu'un fonctionnaire ou un agent non titulaire de droit public crée ou reprend une entreprise, après avis favorable de la commission de déontologie et pour une durée maximale de 2 ans.
- Lorsque le dirigeant d'une société ou d'une association est lauréat de concours ou recruté en qualité d'agent non titulaire de droit public et qu'il déclare à son employeur continuer l'exercice de son activité privée. La durée de cette exception est limitée à 2 ans maximum et nécessite l'avis favorable de la commission de déontologie.

D'autres dérogations sont possibles si l'activité privée exercée est compatible avec les fonctions exercées par l'agent et n'affecte pas leur exercice. Un décret en précise les conditions.

- **Les activités privées suivantes sont interdites, qu'elles soient lucratives ou non :**

- Participation aux organes de direction de sociétés ou d'associations à but social ou philanthropique assujetties à la TVA*.
- Consultations, expertises ou plaidoiries en justice dans les litiges intéressant une personne publique, sauf si cette prestation s'exerce au profit d'une personne publique.

Les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public gèrent librement leur patrimoine personnel ou familial. Ils peuvent détenir des parts sociales et en percevoir les bénéfices.

La production d'œuvres de l'esprit s'exerce librement, dans le respect du droit d'auteur.

Les personnels de l'enseignement peuvent exercer les activités libérales découlant de la nature de leurs fonctions.

Les agents à temps non complet, y compris les fonctionnaires, ou ceux dont le temps de travail est inférieur au mi-temps, peuvent exercer une activité privée lucrative à titre professionnel, dans des limites fixées réglementairement.

La violation de ces obligations donne lieu au reversement des sommes indûment perçues, par voie de retenue sur le traitement.

(art. 20-I de la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 modifiant l'art. 25 de la loi du 13 juillet 1983).

* Cf. glossaire