

**LA FORMATION JOUE UN RÔLE PIVOT** dans l'évolution professionnelle des agents publics. Elle doit s'inscrire dans le cadre de droits collectifs. À l'inverse, la nouvelle loi « fonction publique territoriale » risque de creuser les inégalités et soumettre la carrière des fonctionnaires à la seule volonté des employeurs. ■

Yves Tallec

## Formation et concours : une nouvelle donne

■ Autant le dire d'emblée : la Cgt ne se satisfait ni des contenus de la formation et des concours, ni des conditions actuelles de leur exercice. La formation continue ne constitue pas un réel droit, sauf lorsqu'elle correspond aux besoins de la collectivité. « Dans certains domaines, il s'agit uniquement d'une formation d'adaptation », note Michel Keller, qui siège pour la Cgt au Conseil d'administration du Cnfpft. « En matière de marchés publics, par exemple, une fois que l'on a assimilé l'essentiel, il faut

**Les moyens du Cnfpft sont tout à fait insuffisants pour faire face aux besoins**

à nouveau partir en formation tant les choses évoluent vite. Les cadres A et B sont soumis aux modifications des politiques publiques, de la réglementation. » Pour Baptiste Talbot, membre du bureau de la fédération Cgt des services publics et du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, « les besoins en formation sont énormes et le Cnfpft dispose de moyens tout à fait insuffisants pour y faire face. Son offre de formation est avant tout construite en fonction des demandes des employeurs territoriaux et des besoins des services. »

une gestion locale de l'emploi public. Cela ne serait pas le cas si la formation était décidée nationalement et exercée de manière collective. » Ce que propose la Cgt, précise Michel Keller, « c'est la mutualisation du temps de formation, le paiement du temps de formation post-concours par l'ensemble des collectivités. »

■ **Un Dif au caractère pervers**  
Les principales dispositions de la nouvelle loi en matière de formation professionnelle sont aux antipodes



Michel Keller juge le contenu des épreuves des concours inadapté, trop scolaire. Il est également très critique à l'égard des formations post-concours : « La plupart des collègues les trouvent trop longues, redondantes et les vivent comme une contrainte : quand je pars en formation, le travail reste. Les employeurs aussi le vivent mal. » Baptiste Talbot ajoute : « La taille, la richesse, la nature de la collectivité sont des facteurs d'inégalité face à la formation. Bon nombre d'agents partent après leur Fia. Les petites collectivités et celles disposant de peu de moyens sont doublement pénalisées. » La solution imaginée par les employeurs et reprise dans la loi consiste à demander à la collectivité qui recrute un agent après sa Fia de rembourser les sommes dépensées par la collectivité d'origine. Une réponse qui ne satisfait pas Baptiste Talbot pour qui elle constitue un frein à la mobilité. « On ne sortira pas de cette situation tant qu'on sera dans

### Formations au management : y regarder de plus près

Michel Keller : « Plus on fait du management, moins on fait du social. La Cgt devrait porter un regard sur les formations au management. »

Baptiste Talbot : « On passe de plus en plus d'une gestion humaine du personnel à une gestion technique des ressources humaines, dans une logique de rationalisme économiste. Ce sont des conceptions pour beaucoup importées du privé. Il est aujourd'hui plus important de chercher à atteindre l'objectif que de savoir comment l'atteindre. Il faut former au management, mais les objectifs doivent être discutés. »



de ces propositions. Michel Sélitzki siège pour la Cgt au conseil national d'orientation du Cnfpt. Il estime que l'introduction dans la Fpt du droit individuel à la formation (Dif) peut avoir un caractère pervers. « *Tel qu'il est conçu, le Dif s'oppose au droit collectif à la formation, il peut nourrir dans l'encadrement les démarches individuelles. Le Dif devrait permettre à l'agent d'être acteur de sa formation. Or, la loi n'offre pas de possibilités de formation personnelle, d'évolution hors de son cadre d'emplois. Il constitue un carcan.* » En sortant la formation du droit collectif, ne risquons-t-on pas de creuser les inégalités de progression de carrière. « *Le maire ou le président deviennent des arbitres, note Michel Sélitzki, acceptant une formation pour l'un, la refusant pour l'autre. D'autant plus que le Dif est financé par la collectivité, hors du 1%. Le Cnfpt n'est donc pas en position de négocier.* » Michel Sélitzki voit une incohérence de taille au fait que les préparations aux concours puissent se dérouler dans le cadre du Dif, donc à la charge des collectivités et livrées à l'appréciation de l'employeur, dans la limite de vingt heures par an. « *La formation devient un enjeu essentiel du dialogue social dans les collectivités. Le Dif peut devenir pervers s'il n'est pas négocié collectivement. Un des dangers pour les A et B, c'est le*

**Des concours aux épreuves inadaptées, trop scolaires**

*développement du clientélisme. Le fait que le Dif doive être soumis au Ctp sauvegarde une approche collective, un regard des partenaires sociaux. Mais on verra les Dif actés, pas les Dif refusés.* »

■ **Un plan de formation à négocier**  
Baptiste Talbot considère qu'un équilibre est nécessaire entre la prise en compte des dimensions individuelles et collectives. « *L'existence de garanties collectives est la condition de la prise en compte des dimensions individuelles. Sinon, c'est l'intérêt de l'employeur qui prime, ou la valorisation de certains individus au détriment des autres, la mise en concurrence.* » Michel Sélitzki retient un élément positif dans la loi : le plan de formation devient le dispositif central. « *Le plan de formation doit devenir un objet de négociation. Les syndicats doivent s'en emparer.* » Jusqu'à ce jour, selon lui, il n'y a jamais eu vraiment débat. « *Dans bien des collectivités, le plan de formation est un catalogue de bonnes intentions sans volonté politique, sans enjeu explicite.* » Pour Baptiste Talbot, « *La loi ne résout pas les difficultés d'accès à la formation en raison de la charge de travail, du manque d'effectifs et de l'absence d'organisation permettant le remplacement. Une des difficultés majeures, c'est l'absence de déclaration des postes vacants et la non*

## Que dit la loi ?

**Art. 1 :** La formation professionnelle comprend :

- 1° Une formation favorisant l'intégration dans la Fpt des agents de toutes catégories ; des actions de professionnalisation tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste de responsabilité ;
- 2° La formation de perfectionnement, dispensée en cours de carrière à la demande de l'employeur ou de l'agent ;
- 3° Les préparations aux concours et examens professionnels ;
- 4° La formation personnelle à l'initiative de l'agent ;
- 5° Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française.

**Art. 2 :** L'autorité territoriale ne peut opposer deux refus successifs à un agent demandant à bénéficier des dispositions 2°, 3°, 4° et 5° de l'art. 1 qu'après avis de la Cap.

**Art. 3 :** Tout agent occupant un emploi permanent bénéficie d'un Dif de 20 heures par an cumulables sur 6 ans... mis en oeuvre à son initiative en accord avec l'autorité territoriale qui détermine, après avis du Ctp, si et dans quelles conditions le Dif peut s'exercer en tout ou partie pendant le temps de travail... Les actions doivent être inscrites au plan de formation et relever des 2° ou 3° de l'art. 1... Les frais sont à la charge de la collectivité.

*ouverture de postes, le phénomène des reçus-collés. Bien des collectivités ont recours à des "faisant fonction", dévoyant le principe de séparation du grade et de l'emploi. Le problème essentiel de la fonction publique territoriale porte sur la rémunération et le déroulement de carrière.* ■