



[[www.spterritoriaux.cgt.fr](http://www.spterritoriaux.cgt.fr)]

Le service public **territorial**  
*c'est un bien public*  
Fédération  
des  
Services Publics  
*la*  
**cgt**  
élections  
professionnelles  
2008

# Pour une formation répondant aux besoins des agents et des collectivités territoriales

La remise en cause de la formation des agents de la Fonction publique territoriale ne peut qu'affecter la qualité du service rendu aux usagers.

Les décisions gouvernementales organisant la formation professionnelle tout au long de la vie et introduisant l'ouverture d'une formation initiale aux agents de catégorie C, revendication constante de la CGT, se traduisent par des mesures régressives débouchant sur une formation au rabais et constituent un véritable recul en matière de formation obligatoire des agents des catégories A et B.

De plus, la volonté de faire cette réforme à moyens constants ne peut que conduire à la dégradation de la qualité de formation pour les agents chargés de mettre en œuvre le service public territorial.

Le droit à la formation professionnelle est un élément essentiel constitutif du statut de la Fonction publique territoriale. Il doit être non seulement consolidé mais également développé. Le Centre National de la Fonction publique territoriale (CNFPT) doit être l'opérateur unique de la formation pour sa mise en œuvre, seul garant comme établissement public national de l'unicité de la Fonction publique territoriale.

## La Cgt propose

- **Le droit à la formation** pour chaque salarié-e : 10% des heures collectivement travaillées doivent être au moins consacrées à la formation professionnelle sur le temps de travail. La cotisation des collectivités versée au CNFPT dans le cadre du salaire socialisé et différé doit être portée à 3%.
- **Le socle commun de la formation d'intégration** doit donner les fondamentaux de la notion de service public qui se situe au cœur des métiers de la FPT. Par culture commune, nous entendons une identification d'objectifs similaires pour les cadres, la maîtrise et les agents d'exécution. Sa définition doit relever du pouvoir réglementaire et sa pédagogie de la responsabilité du CNFPT.  
Durée : 2 semaines pour les « C » ;  
10 jours pour les « B » ;  
15 jours pour les « A ».  
La gradation se justifiant par le degré de responsabilité.
- **La Professionnalisation** doit se déclencher à l'occasion de la nomination sur un poste de responsabilité, donc dans les 3 ans qui suivent cette nomination. Cela ne doit pas exclure les catégories « C » : la notion de responsabilité se situe en terme de modalité d'exercice du métier. Ex : un agent qui « travaille seul » sur la mainte-

nance d'un équipement. Son contenu, sa durée doivent être définis en fonction des acquis de l'agent (VAE, diplômes) et des exigences du poste évaluées par le CNFPT en référence à l'observatoire et au répertoire des métiers.

- **Les Formations facultatives** doivent toutes devenir un droit opposable et donc s'articuler de recours au cas de refus de l'employeur (pas plus de 2) assorti de sanctions. Elles doivent s'effectuer sur le temps de travail. Elles contribuent à l'acquisition de compétences et de qualifications ainsi qu'au déroulement de carrière. Elles facilitent la mobilité sur le plan géographique au sein de toute la Fonction publique. Elles constituent un outil de réorientation professionnelle pour changer de filière. Elles ne se cantonnent donc pas au domaine de l'activité professionnelle exercée par l'agent.
- Les actions du **Droit individuel à la formation (DIF)** doivent relever de la compétence obligatoire du CNFPT. Pour être efficace et en corrélation avec le droit privé, il devrait concerner exclusivement la formation personnelle et ne s'exercer que sur le temps de travail.
- **Le Livret Formation** doit appartenir exclusivement à l'agent.
- La possibilité de considérer **la Validation des Acquis et l'Expérience (VAE) et la Reconnaissance de l'Expérience Professionnelle (REP)** comme facteurs de réduction des différents temps de formation (comme le fait la loi) doit être laissée à la seule initiative de l'agent et certifiée par le CNFPT qui atteste la validité de la formation.

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

**Élément essentiel d'intégration sociale et professionnelle, les formations s'y rattachant devraient être inscrites au plan de formation sous forme d'annexe, dans une stratégie de « dépistage » et de « résorption ».**

## Le plan de formation

Il devient un référentiel, tant pour (les) l'agent que pour l'employeur, d'où son importance car il reflète un besoin défini à partir d'un existant : l'organigramme. C'est l'outil identifié par la loi d'une possible gestion prévisionnelle des emplois. C'est un indicateur sensible car il décline ainsi l'évolution de cet organigramme et détermine les possibilités d'évolution(s) de carrière des agents en place, ainsi que les perspectives de recrutement. Il est donc au cœur des revendications locales des syndicats. Il doit impérativement être chiffré. Son élaboration, en concertation avec le CNFPT, doit se faire dans le cadre de la cotisation.

De la compétence du CTP, il doit faire l'objet d'un processus négocié avec les représentants des personnels, avec un calendrier et sa publicité pour une appropriation par les agents et les partenaires sociaux car il constitue la pierre angulaire du dialogue social.

# Le 11 décembre 2008 Votez, faites voter Cgt