



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

formation professionnelle

Question écrite n° 115355

Texte de la question

M. Dino Cinieri demande à M. le ministre de la fonction publique de bien vouloir lui faire connaître les axes principaux du protocole d'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la fonction publique qu'il a signé le 21 novembre 2006 avec les organisations syndicales.

Texte de la réponse

La réforme de la formation professionnelle trouve son origine dans le protocole d'accord du 25 janvier 2006 sur l'amélioration des carrières dans la fonction publique, signé par le ministre de la fonction publique avec trois organisations syndicales représentatives ; la CFDT, l'UNSA et la CFTC. Cet accord a fixé les grands axes du renouvellement de la politique de formation continue et a renvoyé à une négociation ad hoc le soin de détailler les mesures retenues pour améliorer la prise en compte de l'expérience et la formation professionnelle. L'accord du 21 novembre 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie signé avec la CFDT, la CGC, et la CFTC, le premier depuis dix ans, est le fruit de ce dialogue avec les partenaires sociaux. L'accord consacre deux objectifs : la formation doit devenir un instrument d'accompagnement de la transformation des missions et donc des « métiers » de l'administration ; elle doit améliorer l'adéquation entre les compétences recherchées par les administrations et les projets professionnels des agents. Sous cet angle, la création d'une nouvelle typologie des actions de formation, centrée sur les finalités des actions de formations, l'inscription des plans de formation des services dans le cadre d'orientations pluriannuelles et stratégiques des ministères en matière de gestion des ressources humaines et la création d'un droit individuel de formation (DIF) exercé par chaque agent dans le cadre d'un dialogue avec son responsable de service, sont autant d'outils qui resserrent le lien entre la formation et la gestion des ressources humaines. Au-delà, l'objectif est d'améliorer la prise en compte de l'expérience professionnelle des agents tout au long de leur carrière. Ceci suppose d'abord que l'administration connaisse les différentes facettes de l'expérience professionnelle acquise par les agents ce qui n'est possible qu'au prix d'un accompagnement individuel continu (entretiens annuels de formation, entretiens et bilans de carrière, tutorat...). En outre, des voies concrètes de valorisation de l'expérience acquise doivent être ménagées dans les différents dispositifs de promotion et de recrutement. L'accord s'applique à la fonction publique de l'État et a vocation à être décliné sur les deux autres versants de la fonction publique (territoriale et hospitalière) ; il concerne aussi bien les fonctionnaires que les agents non titulaires et les ouvriers de l'État. La première partie de l'accord (« Titre I de la formation professionnelle tout au long de la vie ») identifie les outils nécessaires à la politique de formation professionnelle tout au long de la vie. Une nouvelle typologie des actions de formation organisée autour de leurs finalités (adaptation immédiate au poste de travail, évolution prévisible des emplois, développement des compétences) permet au plan de formation des administrations de trouver également une cohérence ministérielle et interministérielle. L'accord instaure également plusieurs mécanismes comme le nouveau droit individuel à la formation (DIF) ou encore la période de professionnalisation. Le DIF, transposé du secteur privé, offre à chaque agent un crédit de 20 heures par an cumulable sur six ans, dédié à sa formation professionnelle ; il est assorti d'un dispositif de soutien qui compense financièrement les heures de formation réalisées par un agent dans le cadre de son droit individuel à la formation en dehors du temps de travail. La

période de professionnalisation, conçue comme une formation en alternance, permet d'accompagner pour certaines catégories des reconversions individuelles. La deuxième partie (« Titre II de la carrière et de la prise en compte de l'expérience professionnelle ») favorise l'insertion des actions de formation au sein des parcours professionnels des agents et améliore la prise en compte de l'expérience professionnelle dans les procédures de recrutement et dans la carrière des agents. Les mesures correspondantes instaurent notamment un entretien de formation au bénéfice de chaque agent. Cet entretien lui permettra d'aborder avec son supérieur hiérarchique ses perspectives professionnelles et personnelles et les besoins en formation qui en découlent. Elles prévoient en outre un entretien de carrière pour chaque agent ayant effectué cinq ans de services ainsi qu'un droit à bénéficier d'un bilan de carrière pour chaque agent ayant effectué quinze ans de services. Les structures dédiées à la gestion des carrières et au suivi des parcours professionnels seront généralisées dans les ministères et le tutorat sera développé et valorisé professionnellement. Cette partie explicite en outre les dispositions de la loi n° 2007-148 de modernisation de la fonction publique qui encadrent désormais la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle à la fois dans les procédures de recrutement et pour les promotions. La troisième partie (« Titre III - Les acteurs de la formation professionnelle : dialogue et mutualisation ») renforce le rôle des principaux acteurs de la formation professionnelle. Au niveau collectif, certaines structures obsolètes sont supprimées tandis que la commission de la formation professionnelle et de la promotion sociale, lieu central du dialogue social en la matière, voit son rôle renforcé. Au niveau individuel : des actions de communication et de soutien à destination des agents et du personnel d'encadrement sont prévues tandis que les étapes de l'entretien de formation dont bénéficie chaque agent sont précisément décrites. En outre, un « passeport formation », sorte de curriculum vitae qui permet à l'agent de consigner les actions de formation qu'il a suivies ou dispensées, est institué. Enfin, des mesures ad hoc soutiennent le développement de la formation interministérielle au niveau central et au niveau local ; création d'un comité de programmation et de pilotage de la formation interministérielle associant tous les directeurs des ressources humaines des ministères, réaffirmation du rôle de coordination du préfet de région dans la formation interministérielle déconcentrée, rapprochement des réseaux ministériels et interministériels de formation au niveau local. Les modalités de mise en oeuvre de l'accord sont traitées dans sa quatrième et dernière partie. Il est notamment créé un comité de suivi composé des représentants des parties signataires de l'accord pour contrôler la mise en oeuvre des mesures et pour procéder à une évaluation globale de la réforme en 2009. La loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique vient de poser les fondements législatifs nécessaires à l'application de l'accord du 21 novembre 2006. En modifiant notamment le statut général des fonctionnaires mais aussi les dispositions du code du travail applicables aux agents publics (livre IX, titre VII), les nouvelles dispositions consacrent le droit individuel à la formation (DIF) ainsi que la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle dans les procédures de recrutement et de promotion. La mise en oeuvre de ces dispositifs sera effective au plus tard à la fin 2007 ; ils font aujourd'hui l'objet de travaux préparatoires menés par les différents ministères.

Données clés

Auteur : [M. Dino Cinieri](#)

Circonscription : Loire (4^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 115355

Rubrique : Fonctionnaires et agents publics

Ministère interrogé : fonction publique

Ministère attributaire : fonction publique

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 2 janvier 2007, page 42

Réponse publiée le : 8 mai 2007, page 4307