



Communiqué

Formation des agents publics

Ce que l'on peut lire

Pas de stratégie ni de suivi budgétaire : la formation des fonctionnaires est mal gérée par les ministères, constate la revue des dépenses annexée au projet de loi de finances 2017.

Les ministères ont beau être confrontés à des défis communs, rien n'y fait : l'absence de stratégie globale en matière de formation et de dépense de formation est à nouveau pointée par la revue des dépenses annexée au projet de loi de finances pour 2017.

La mission composée de corps de contrôle et d'inspection s'est concentrée sur la formation des agents civils compte tenu des spécificités de la formation des militaires. Elle a constaté l'absence de suivi budgétaire ou comptable des dépenses de formation et de systèmes d'informations dédiés.

« *L'hétérogénéité, l'imprécision et l'insuffisance des données qui en résulte constituent un obstacle à la réalisation d'une cartographie précise des dépenses de formation et rend difficiles les comparaisons entre acteurs de la formation et le pilotage* », commentent les auteurs.

Sans pouvoir ainsi donner d'évaluation précise, la mission estime que le coût complet de la formation pourrait être de plus de 7 % de la masse salariale.

Elle formule un certain nombre de recommandations qui visent notamment à développer des systèmes d'information sur la base de référentiels homogènes permettant d'établir des coûts complets de formation et de suivre les parcours individuels de formation.

Pilotage plus étroit au niveau interministériel

De plus, les corps de contrôle et d'inspection recommandent de « *refonder une stratégie de formation plus ouverte et plus en adéquation avec les besoins professionnels des agents* » en favorisant l'ouverture des opérateurs de formation de l'État sur leur écosystème métier et en poursuivant l'ouverture des formations à des élèves et des stagiaires non fonctionnaires. Ce chantier figure depuis plusieurs mois au centre des priorités de la direction générale de l'administration et la fonction publique (DGAFP).

La revue des dépenses insiste en outre sur la nécessité d'une « *meilleure articulation d'une part entre le niveau et les modalités de recrutement, d'autre part entre la formation statutaire et la formation professionnelle* », les formations initiales pouvant être réduites au profit de formations dites "continues" et de parcours de formation professionnelle plus structurés pendant la carrière de l'agent.

La mission note aussi l'utilité d'individualiser les parcours de formation afin d'écartier « *les redondances de formation* », significatives s'agissant des stagiaires issus des voies de recrutement internes. Elle appelle à développer l'e-formation et à assurer un pilotage plus étroit des politiques de formation au niveau interministériel afin d'impulser une stratégie globale en soutien aux évolutions en cours dans les différents ministères.

Animer les réseaux d'acteurs de la formation, développer une offre de services et appuyer la structuration de formations transverses ouvertes à l'ensemble des ministères aux niveaux central ou local font également partie des recommandations figurant dans la revue des dépenses.

La mission écarte en revanche toute centralisation de la politique de formation, qu'elle considère « *inadaptée* » aux enjeux et au contexte spécifique de la formation des agents de l'État.



La dernière conférence sociale de novembre 2015 a remis sur le devant de la scène la mise en œuvre du CPA. S'en sont suivis 4 mois de négociations professionnelles (patronat et syndicats) sur son contenu, celles-ci ayant débouché sur une position commune soutenue par la confédération FO le 15 février 2016. À ce stade, le CPA « privé » devrait réunir les seuls compte personnel de formation (CPF) et compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P).

Les négociations interprofessionnelles sur le CPA n'étaient pas encore terminées que, déjà, la ministre de la Fonction publique, Marylise Lebranchu, passait en force pour déposer un amendement au projet de loi correspondant, cet article devant permettre au gouvernement de légiférer par ordonnance pour imposer le CPA aux agents publics et fonctionnaires le moment voulu.

Au-delà de ce déni de dialogue social et démocratique, quels seraient les risques du CPA dans la fonction publique ?

Dans la fonction publique, chaque fonctionnaire détient un dossier individuel, tel que prévu dans le statut général (loi-83-634 dans son article 18.). Il en est de même pour le personnel non titulaire (décret 86-83 du 17 janvier 1986, article 1er-1).

Ce dossier doit contenir toutes les pièces enregistrées, numérisées et classées sans discontinuité, ce qui permet au fonctionnaire d'éviter des pièces retirées du dossier ou classées ailleurs dans un précédent service d'affectation. Ce point est particulièrement important car il garantit l'unicité du dossier individuel souvent mise à mal par des règles locales de gestion et certains chefs de service qui « montent » leur propre dossier vis-à-vis d'un de leurs agents.

Celui-ci peut être dématérialisé et chaque agent peut y avoir accès pour le consulter voire y apporter des modifications (cf. décret 2011-675 du 15 juin 2011).

Ce dossier ne peut pas et ne doit pas contenir la moindre allusion aux opinions politiques, syndicales, religieuses et philosophiques de l'agent, il doit permettre de retracer la carrière de l'agent.

Il contient l'état civil, les diplômes, l'acte de titularisation, l'affectation, l'avancement, la notation (ou les évaluations), les mutations, les actions de formation, les congés, les autorisations d'absence et les sanctions disciplinaires notamment.

Si le CPA dans le privé prend en compte le CPF, pour les fonctionnaires, cela n'est en rien une avancée. L'article 22 du statut général consacre le droit à la formation pour les fonctionnaires à travers la formation professionnelle tout au long de la vie. Dans la fonction publique territoriale, il existe en plus le livret individuel de formation créé par le décret n° 2008-830.

Ces formations sont notamment :

- formation initiale à l'emploi,
- formation continue (recyclage et perfectionnement),
- formation de préparation aux concours et examens,
- réalisation du bilan de compétences,
- réalisation de projets personnels et professionnels.

Déjà répertoriées dans le dossier individuel du fonctionnaire, le CPA n'apporte donc rien.

L'Union interfédérale des agents de la fonction publique FO (UIAFP-FO) voit dans le CPA dans la fonction publique, le cheval de Troie du compte individuel pénibilité.

Pour UIAFP-FO, la prise en compte de la pénibilité pour les agents publics doit rester conditionnée à des garanties collectives (départ anticipé et adaptation des conditions de travail), la plus emblématique étant le service actif.

Pour UIAFP-FO, l'important est de trouver la bonne articulation entre CPA privé et le dossier individuel du fonctionnaire (élaboré sur les garanties collectives du statut).

Paris, le 2 novembre 2016