

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