

Les formations de perfectionnement

• Les textes de référence

Art. 1-2, 2 et 7 de la loi relative à la fonction publique territoriale du 19 février 2007 modifiant les art. 1, 2 et 7 de la loi du 12 juillet 1984.

Art. 11 de la loi du 12 juillet 1984.

Articles 5 et 41 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.

• Définition

Les formations de perfectionnement participent à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents territoriaux.

La formation de perfectionnement est dispensée dans le but de développer les compétences des fonctionnaires ou de leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences.

Elles contribuent à rendre plus efficaces les fonctions confiées aux agents pour l'amélioration du service aux usagers et l'adaptation des missions des services en général.

• Les principes

Les formations de perfectionnement sont dispensées en cours de carrière, à la demande de l'employeur ou de l'agent.

Les agents territoriaux peuvent en bénéficier sous réserve des nécessités de service. L'autorité territoriale doit avoir l'avis de la CAP* pour opposer un second refus pour une même action de formation à un fonctionnaire.

Les agents peuvent dans l'intérêt du service être tenus de suivre les actions de formation de perfectionnement demandées par leur employeur.

Les formations de perfectionnement sont une des catégories de formation éligible au droit individuel à la formation (Cf. fiche n° 7).

Le CNFPT est compétent pour définir et assurer les programmes de ces formations, sans être pour autant le seul opérateur de leur réalisation.

• Les publics concernés

Tous les agents de la fonction publique territoriale qu'ils soient fonctionnaires, stagiaires ou agents non-titulaires de droit public, y compris les assistants maternels et familiaux.

• **Les modalités de mise en œuvre**

L'initiative de la formation de perfectionnement peut venir de l'agent ou de son employeur territorial.

L'initiative vient de l'employeur.

La mise en relation des objectifs de la collectivité avec les besoins de compétences des agents peut la conduire à inscrire la formation de perfectionnement dans son plan de formation.

La formation est un des moyens de réalisation des politiques publiques nationales ou territoriales et de mise en œuvre des projets locaux.

L'initiative vient de l'agent.

S'agissant de perfectionnement, la finalité de cette formation est forcément professionnelle et liée à une évolution du poste, du métier ou de l'emploi.

L'initiative peut venir de l'agent et peut rejoindre précisément la demande de l'employeur : on se retrouve dans le cas précédent (initiative de l'employeur).

Le DIF (fiche 7) envisage une approche complémentaire où l'action de perfectionnement demandée par l'agent n'est pas prioritaire par rapport à son activité prescrite (poste de travail) mais rejoint un réel besoin exprimé par la collectivité.

Si l'agent obtient l'accord de son employeur pour une action déjà inscrite dans le plan de formation de la collectivité (ou pouvant s'y intégrer en précisant alors les procédures de révision du plan), il peut ou non demander que le bénéfice de cette action vienne obérer son DIF*.

La formation de perfectionnement participe également au droit à la formation. Si l'agent n'a pas l'accord de son employeur 2 années de suite au titre du DIF, sa demande peut être adressée au CNFPT auprès duquel il bénéficie d'une priorité d'accès aux actions de formation équivalentes.

De manière générale les agents peuvent bénéficier des actions non obligatoires, sous réserve des nécessités de service. L'employeur ne peut opposer plus de deux refus successifs à un agent fonctionnaire qu'après l'avis de la CAP.

L'agent peut inscrire les formations de perfectionnement dans son livret de formation.

Les propositions du protocole d'accord de la fonction publique du 21 novembre 2006

Reprenant les principes de la loi du 4 mai 2004, le protocole souligne que l'administration doit :

- assurer l'adaptation des agents à leur poste de travail,
- veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi,
- proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Il rappelle les finalités de la formation en général :

- efficacité des agents dans leurs missions de service public,
- développement professionnel des agents, leur mobilité et la réalisation de leurs aspirations,
- égalité effective d'accès aux différents grades et emplois, notamment pour les moins qualifiés.

Ce que propose le CNFPT

Le CNFPT fait évoluer ses dispositifs de formation pour intégrer la nouvelle conception de la formation tout au long de la vie professionnelle, en proposant aux collectivités :

- une diversification des pratiques de formation dont le stage classique en salle de cours sera une modalité parmi d'autres,
- la construction d'itinéraires de formations modulables, en lien avec les métiers ou les fonctions occupés et les politiques publiques locales et nationales,
- une offre de formation standardisée dans certains domaines,
- un accompagnement des collectivités pour l'élaboration de leurs plans de formation et pour l'orientation de leurs agents,
- une collaboration étroite avec les réseaux professionnels et un partenariat renforcé avec les responsables locaux pour maintenir et développer des rapports suivis avec les territoires comme avec les différents secteurs professionnels. Les interventions complémentaires des délégations régionales, des ENACT ou de l'INET se réorganisent en conséquence.

* Cf. glossaire